ZDv 3/1

Grundsätze der Ausbildungslehre

Dezember 1997

DSK FF160100188

Vereinnahmt	Datum	Lfd. Nr.

Bundesministerium der Verteidigung **Bonn,**

Ich erlasse die Zentrale Dienstvorschrift

Grundsätze der Ausbildungslehre

ZDv 3/1

Im Auftrag

Bagger

Die ZDv 3/1 „Methodik der Ausbildung“, Ausgabe Juni 1976, tritt hiermit außer Kraft und ist zu vernichten.
Federführung **Führungsstab der Streitkräfte I 5**

Vorbemerkung

1. Diese Zentrale Dienstvorschrift enthält **didaktische** und **methodische Grundsätze** zur

Vorbereitung,
Durchführung,
Erfolgskontrolle und
Nachbereitung

der Ausbildung in den Streitkräften.

2. Sie gilt für alle Angehörigen der Streitkräfte, die ausbilden oder für Ausbildung verantwortlich sind.

3. Wer ausbildet, erzieht. In der Ausbildung gelten daher, wie im täglichen Dienst, die Grundsätze der "Inneren Führung". Es wird insbesondere auf die ZDv 10/1 "Innere Führung" und die ZDv 12/1 "Politische Bildung in der Bundeswehr" sowie den Erlaß"Erzieherische Maßnahmen" verwiesen.

4. Der Hauptpersonalrat beim BMVg wurde beteiligt und der Gesamtvertrauenspersonenausschuß beim BMVg angehört.

5. Änderungsvorschläge zu dieser Dienstvorschrift sind zu richten an

Streitkräfteamt
Abteilung IV 3
Postfach 205003
53170 Bonn.

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1	**Grundlagen - der Soldat in der Ausbildung**	**101-109**
I.	**Ausbildung**	**101-102**
	Kenntnisse - Fertigkeiten - Fähigkeiten	101
	Ausbildungsentwurf	102
II.	**Der Lernprozeß**	**103-107**
	Lernen	103
	Merkmale der Persönlichkeit	104
	Informationsaustausch	105
	Lernumfeld	106
	Didaktik und Methodik	107
III.	**Didaktische Arbeit**	**108-109**
	Ausbildungsanalyse	108
	Ausbildungsgeschehen	109
Kapitel 2	**Lernziele**	**201-214**
I.	**Lernzielbereiche**	**201-205**
	Kognitive Lernziele	202
	Psychomotorische Lernziele	203
	Affektive Lernziele	204
	Zielerreichung	205
II.	**Lernzielstufen**	**206-209**
	Lernzielstufen der kognitiven Lernziele	207
	Lernzielstufen der psychomotorischen	208
	Lernzielstufen der affektiven Lernziele	209
III.	**Lernzielklassen**	**210-214**
	Ausbildungsziel	211
	Richtziel	212
	Grobziel	213
	Feinziel	214
Kapitel 3	**Ausbildungsstoff/Ausbildungsinhalt**	**301-304**
	Ausbildungsstoff	302
	Ausbildungsinhalt	303
	Auswahl der Ausbildungsinhalte	304

Kapitel 4	**Der Ausbilder**	**401-411**
I.	**Qualifikation des Ausbilders**	**401**
II.	**Ansehen des Ausbilders**	**402**
III.	**Gerechtigkeit/Objektivität**	**403**
IV.	**Kritik**	**404**
V.	**Würdigung durch Ausbilder**	**405**
VI.	**Mitarbeit der Lernenden**	**406**
VII.	**Erfolg der Ausbildung**	**407**
VIII.	**Sprache des Ausbilders**	**408**
IX.	**Fragen des Ausbilders**	**409**
X.	**Antworten der Lernenden**	**410**
XI.	**Fragen der Lernenden**	**411**
Kapitel 5	**Die Ausbildungsgruppe/Lerngruppe**	**501-505**
	Lerngruppe	501
	Soziale Beziehungen	502
	Eigenschaften und Besonderheiten	503
	Lernen in der Gruppe	504
	Lernarten	505
Kapitel 6	**Organisatorische Bedingungen**	**601-616**
I.	**Ausbildungs-/Unterrichtsstunde**	**602**
II.	**Vorbereitung der Ausbildung**	**603-607**
	Auftragsauswertung	604
	Handzettel/Plan	605
	Inhalt des Handzettels	606
	Plan für die Durchführung der Ausbildung	607
III.	**Sammeln - Sichten - Ordnen**	**608-609**
	Sammeln des Ausbildungsstoffes	608
	Wahl des Ausbildungsstoffes	609
IV.	**Ausbildungsverfahren - Ausbildungsmittel - Ausbildungsort**	**610-614**
	Ausbildungsverfahren	610
	Wahl der Ausbildungsmittel	611
	Wahl des Ausbildungsortes	612
	Aufstellung/Sitzordnung	613
	Hilfspersonal	614
V.	**Durchführung der Ausbildung**	**615-616**
	Gliederung der Ausbildung	615
	Auswertung/Nachbereitung	616

Kapitel 7	**Ausbildungsformen/Ausbildungsverfahren**	**701-718**
I.	**Ausbildungsformen**	**701**
II.	**Ausbildungsverfahren**	**702**
III.	**Beschreibung der Ausbildungsverfahren**	**703-718**
	Gruppenarbeit/Einzelarbeit	703
	Lehrgespräch	704
	Vortrag/Referat	705
	Diskussion	706
	Podiumsdiskussion	707
	Moderation	708
	Rollenspiel	709
	Brainstorming	710
	Computerunterstützte Ausbildung (CUA)	711
	VENÜ	712
	Üben	713
	Wiederholen	714
	Stationsausbildung	715
	Wettkampf	716
	Vorführungen	717
	Übungen	718
Kapitel 8	**Ausbildungsmittel**	**801-817**
	Gliederung der Ausbildungsmittel	801
	Nutzung von Ausbildungsmitteln	802
	Tafel	803
	Tageslichtprojektor	804
	Tonwiedergabegeräte	805
	Diaprojektor	806
	Episkop	807
	Filmprojektor	808
	Videoanlage	809
	Interaktive computergestützte audiovisuelle Ausbildungsmittel (ICA)	810
	Unterrichtsmappen	811
	Unterrichtstafel	812
	Sandkasten	813
	Modelle	814
	Simulator	815
	Trainer	816
	Ausbildungsanlagen	817

Kapitel 9	**Erfolgskontrolle**	**901-904**
	Durchführung der Erfolgskontrolle	901
	Vergleich von Erfolgskontrollen	902
	Lehrprobe	903
	Rückmeldung	904
Kapitel 10	**Dienstaufsicht**	**1001-1006**
	Grundsätze der Dienstaufsicht	1001
	Überprüfung	1002
	Vorbereitung der Dienstaufsicht	1003
	Einzelbeobachtungen	1004
	Beseitigung von Mängeln	1005
	Verständnis und Vertrauen	1006

Anhang

Anlage 1	Der Handzettel	1/1-2

Stichwortverzeichnis

Änderungsvorschlag

Änderungsnachweis

Kapitel 1
Grundlagen - Der Soldat in der Ausbildung

I. Ausbildung

Kenntnisse Fertigkeiten Fähigkeiten

101. Ausbildung im Sinne dieser Dienstvorschrift ist die Vermittlung von **Kenntnissen** und **Fertigkeiten** sowie die Entwicklung und Förderung von **Fähigkeiten,** die der Soldat braucht, um seine militärischen Aufgaben zu erfüllen.

Ausbildungsentwurf

102. Vor jeder Ausbildung erstellt der Ausbilder einen **Ausbildungsentwurf.** Dazu kann der Ausbilder den Handzettelvordruck gemäß Anlage 1 verwenden oder einen eigenen Plan für die Durchführung der Ausbildung erarbeiten.
Bei der Erstellung des Ausbildungsentwurfs orientiert sich der Ausbilder an den acht Faktoren des Didaktischen Achtecks (Bild 3).
Das Ordnungsschema dieses Didaktischen Achtecks ist der Gliederung der Dienstvorschrift zugrunde gelegt. Die Beachtung der Faktoren ist zugleich wesentliche Hilfe bei der Gestaltung der Ausbildung.

II. Lernprozeß

Lernen

103. Lernen im Sinne dieser Dienstvorschrift bezeichnet den Erwerb und die Förderung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Einstellungen. Dieser Vorgang entzieht sich der direkten Beobachtung, läßt sich aber an Ergebnissen feststellen.

Merkmale der Persönlichkeit

104. Menschliches Lernen ist von vielen **Merkmalen der Persönlichkeit** abhängig. Besonders wichtig sind die folgenden Persönlichkeitsmerkmale:

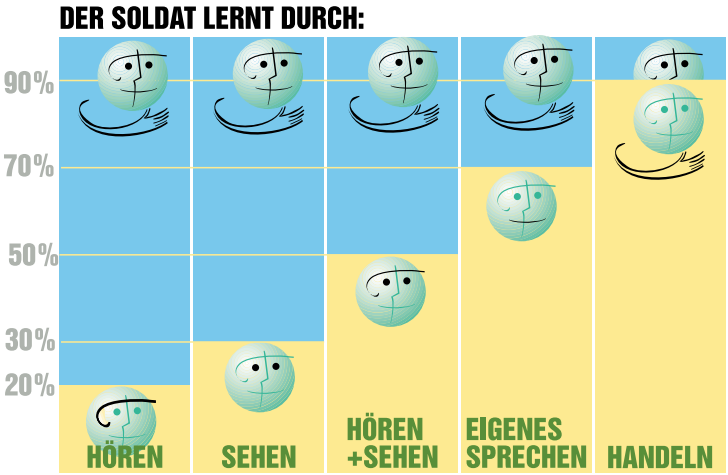
- Motivation
- Gedächtnis
- Intelligenz
- bisherige Lernerfahrungen.

Die Lernfähigkeit des einzelnen Menschen hängt aber auch von der Umgebung ab, in der das Lernen stattfindet.

Einstellungen werden anders erworben (gelernt) als Fähigkeiten oder Fertigkeiten.
Werden Einstellungen vornehmlich durch Modellernen (es einem Vorbild gleichtun wollen) erworben, so werden Fähigkeiten und Fertigkeiten überwiegend durch Lernen am Erfolg gelernt.
Neben dem zielgerichteten und gesteuerten Lernprozeß kann Lernen auch unbeabsichtigt, z.B. durch die Beobachtung anderer Personen in der Wirklichkeit, im Film, auf Bildern, durch das Lesen von Beispielen usw. erfolgen.

Informationsaufnahme und -verarbeitung

105. Grundlage eines jeden Lernprozesses sind die **Informationsaufnahme** und -**verarbeitung.** Menschen sind unterschiedliche "Lerntypen". Manche lernen besser, wenn sie den Lernstoff hören, andere lernen besser, wenn sie ihn sehen können.
Grundsätzlich ist der Lernerfolg um so größer, je mehr Sinne zur Aufnahme des Lernstoffes aktiviert werden können. Daher ist der Lernstoff so aufzubereiten, daß er auf verschiedenen Wahrnehmungskanälen aufgenommen werden kann.



Informationsaufnahme und -verarbeitung

Eigenes aktives Handeln der Auszubildenden fördert den Lernprozeß, sowohl im Unterricht als auch im Praktischen Dienst.

Lernumfeld

106. Das **Lernumfeld** und damit die Ausbildungssituation bestimmen maßgeblich den Lernerfolg. Daher ist es zunächst wichtig, vermeidbare Beeinträchtigungen des Lernprozesses zu verhindern. Diese schränken nicht nur die Aufnahmefähigkeit des Auszubildenden stark ein, sondern belasten auch den Ausbilder und stellen somit den Lernerfolg insgesamt in Frage.
Die Besonderheit des Soldatenberufs bringt es jedoch mit sich, daß Ausbildung auch unter besonderen, zusätzlichen Belastungen erforderlich werden kann.
Daher muß jeder Ausbilder wissen:

Belastung

- Unter **Belastung** werden Denken und Lernen eingeschränkt. Es kommt somit darauf an, in normalen Ausbildungssituationen zunächst keine künstlichen Belastungen, sondern ein ruhiges und angenehmes Lernklima zu erzeugen.
- Soll die Ausbildung unter Belastung vertieft werden, sind die Auszubildenden durch Steigerung der Anforderungen und stetige Verkürzung der Ausbildungszeiten langsam an Belastungssituationen heranzuführen. Ziel der Ausbildung muß es sein, Soldaten so auszubilden, daß sie in Belastungssituationen automatisch richtig handeln können.
  Dieser Automatismus wird insbesondere durch drillmäßiges Üben erreicht.

Didaktik und Methodik

107. Didaktik und **Methodik** bestimmen die
- Planung,
- Vorbereitung,
- Durchführung,
- Erfolgskontrolle und
- Nachbereitung der Ausbildung.

Didaktik

Unter **Didaktik** versteht man die Lehre vom Lernen und Lehren. Sie bezieht sich auf **Ausbildungsziele** und **Ausbildungsinhalte**. Didaktik fragt vor allem:
- **"WOZU"** soll der Auszubildende ausgebildet werden,
- **"WAS"** ist der Inhalt der Ausbildung?

Methodik

Die **Methodik** ist die Lehre von den Wegen **(Ausbildungsformen, -verfahren)** und **Ausbildungsmitteln,** die zum Erreichen des Ausbildungszieles notwendig sind.

Methodik fragt daher
- **"WIE"** und
- **"WOMIT"** kann das Ausbildungsziel erreicht werden.

Die Wahl der richtigen Wege und Mittel bestimmt den Erfolg der Ausbildung.

Didaktik und Methodik der Ausbildung

III. Didaktische Arbeit

108. Das Ausbildungsgeschehen ist als komplexer Zusammenhang zahlreicher Einflußfaktoren zu verstehen.

Ziel der Ausbildung

Wer Ausbildung vorbereitet, hat zunächst nach dem **Ziel der Ausbildung** zu fragen. Er muß sich über die aus dem militärischen Auftrag abgeleiteten Lernziele der Ausbildung klar sein.

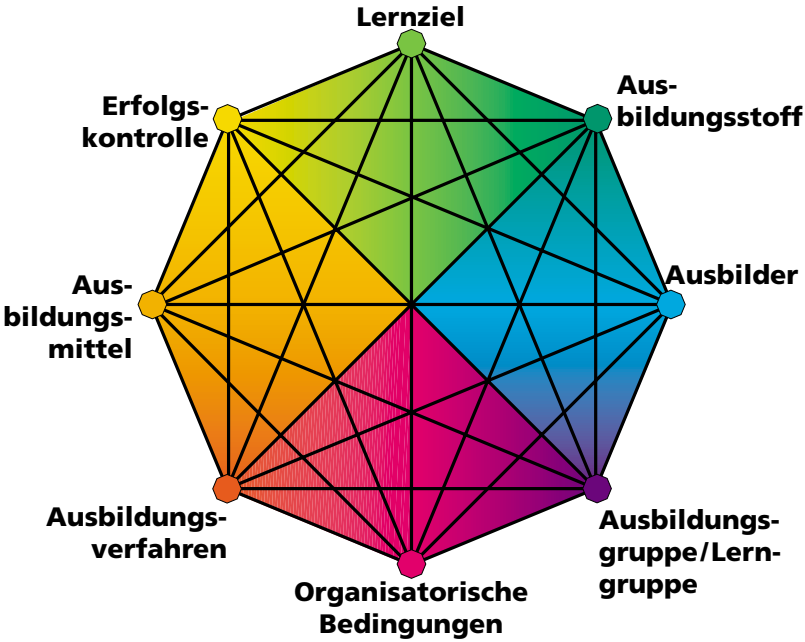
Ausbildung läuft nicht in einem schematischen Prozeß ab, sondern wird entscheidend von der Kreativität des Ausbilders und der Auszubildenden geprägt. Sie ist in der Durchführung durch die Wahl der Ausbildungswege und Ausbildungsmittel zu gestalten.

Lernerfolg

Ausbildung ist zielgerichtet. Deshalb ist ständig zu kontrollieren, inwieweit die Lernziele erreicht wurden und wo Verbesserungen angebracht sind. Hierzu ist es erforderlich, die Ausbildung begleitend und in der Nachbereitung kritisch auszuwerten, um den **Lernerfolg** bestimmen zu können.

Didaktisches Achteck

Diese Überlegungen führen zu den folgenden acht **Faktoren** der Didaktik, die die Eckpunkte des **Didaktischen Achtecks** darstellen:



Das Didaktische Achteck

Alle Faktoren des Didaktischen Achtecks stehen immer miteinander in einem engen Verbindungs- und Abhängigkeitsgeflecht. Sie müssen somit auch in ihrer Gesamtheit bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Ausbildung berücksichtigt werden.

Didaktische Arbeit

109. Mit den Faktoren des Didaktischen Achtecks zu arbeiten, sie zu hinterfragen, sie in eine Ordnung zu bringen oder sie zu gestalten ist **didaktische Arbeit.**

Didaktische Arbeit ist somit mehr als die handwerkliche Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Ausbildung. Sie umfaßt zugleich das Beobachten, Durchdringen, Hinterfragen und Bewerten aller Tätigkeiten, die zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Ausbildung notwendig sind.

Vorbereitung der Ausbildung

In der **Vorbereitung der Ausbildung** sammelt der Ausbilder alle Informationen, ordnet sie den einzelnen Faktoren des Didaktischen Achtecks zu und bewertet sie in ihrer gegenseitigen Abhängigkeit.

Durchführung der Ausbildung

Stellt der Ausbilder im Verlauf der **Durchführung der Ausbildung** fest, daß z.B. die Lernziele zu hoch sind oder er die Ausbildungsgruppe nicht zutreffend analysiert hat, so darf er nicht starr an seiner ursprünglich geplanten Ausbildung festhalten, sondern muß flexibel reagieren, um den gewünschten Ausbildungserfolg dennoch zu erreichen.

Nachbereitung der Ausbildung

Eine sorgfältige **Nachbereitung der Ausbildung** ist für den Ausbilder unverzichtbar, um Stärken und Schwächen des vorangegangenen Ausbildungsgeschehens herauszuarbeiten. Dabei orientiert er sich wiederum an den Faktoren des Didaktischen Achtecks.

Ausbildung zu analysieren heißt für den Ausbilder zu fragen:
- "Wie waren die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung?"
- "Wie genau sind diese drei Schritte beobachtet und bewertet worden?"
- "Wie war der Erfolg?"

Kapitel 2
Lernziele

I. Lernzielbereiche

201. Mit dem Ausbildungsauftrag erhält der Ausbilder die **Lernziele.** **Lernziele**

Diese können aus einem oder mehreren der folgenden **Lernzielbereiche** kommen: **Lernziel-bereiche**

- **Wissen** = kognitive Lernziele (z.B. Kennen der Einzelteile der Waffe)
- **Können** = psychomotorische Lernziele (z.B. Waffe zerlegen und zusammensetzen können) und
- **Innere Haltung** = affektive Lernziele (z.B. Angstabbau)

Lernzielbereiche

202. Kognitive Lernziele beziehen sich auf die Fähigkeit, Denk -und Gedächtnisleistungen zu erbringen und diese Leistungen für die Praxis zu nutzen. Dazu gehört, Wissen zu speichern und wiederzugeben, Probleme zu erkennen, zu analysieren und zu lösen sowie Neues mit bereits Bekanntem zu verknüpfen. **Kognitive Lernziele**

Kognitives Lernen kann gefördert werden, indem z.B. der neue Stoff in bereits vorhandenes Wissen eingebaut wird. Anschauliche Beispiele, die dem Erfahrungsschatz der Lernenden entnommen sind und sich deshalb gut einprägen, erleichtern den Erwerb von neuem Wissen ebenso wie z.B. Bilder, Videos usw.

Kognitiver Bereich

Grundsätzlich gilt: Eigenes Erproben ist günstig für kognitives Lernen.
Kognitive Lernleistungen sind in der Regel überprüfbar. Damit haben Ausbilder und Lernende die Möglichkeit, den Lernerfolg zu messen.

Psychomotorische Lernziele

203. Psychomotorische Lernziele beziehen sich auf Bewegungsabläufe. An diesen Bewegungsabläufen sind Nerven, Muskeln sowie Steuerungs- und Verarbeitungsmechanismen des Gehirns beteiligt.
Wichtig bei psychomotorischen Lernzielen ist die Berücksichtigung der gedanklichen Steuerung dieser Prozesse.
Kugelstoßer stoßen weiter, Sprinter laufen schneller, Soldaten schießen treffsicherer, wenn sie die psychomotorischen Bewegungsabläufe zusätzlich gedanklich üben.
Ebenso wie kognitive Lernziele sind die meisten psychomotorischen Lernziele überprüfbar.

Psychomotorischer Bereich

Affektive Lernziele

204. Als **affektive Lernziele** bezeichnet man die Lernziele, die sich im weitesten Sinne auf Gefühle beziehen. Außerdem rechnet man oft auch Einstellungen (z.B. stolz ein Soldat zu sein), Haltungen (z.B. Risikobereitschaft), Werte (z.B. Eintreten für die demokratische Grundordnung) sowie Interessen (z.B. Musik) und bestimmte Bedürfnisse (z.B. Zugehörigkeit zu einer Gruppe) dazu.

Affektiver Bereich

Ob die affektiven Lernziele in der Ausbildung erreicht wurden, kann nicht unmittelbar überprüft werden. Sie lassen sich allenfalls an beobachtbaren Handlungen erkennen, die einen Rück-

schluß auf eine Einstellungsänderung zulassen.
Ob ein affektiver Lernerfolg eingetreten ist, kann oft erst dann festgestellt werden, wenn eine Lebenssituation eintritt, in der sich eine Auswirkung auf das Verhalten zeigen kann.
Einsatz- und Kampfbereitschaft des Soldaten hängen aber entscheidend davon ab, wie wirksam gerade die Lernerfolge im affektiven Bereich waren, da z.B. Einsatz- wie auch Kampfbereitschaft das "Wollen des Soldaten" voraussetzen und damit seine Einstellung zur Auftragserfüllung widerspiegeln.

205. Der Hinweis auf den Gesamtzusammenhang zu bereits Gelerntem fördert den Lernprozeß und erleichtert die Gliederung und Speicherung der Informationen.

Sieht der Lernende ein, warum es notwendig ist, einen Stoff zu lernen, fördert dies seine Motivation und dadurch den Lernprozeß. Deshalb muß der Ausbilder alle Möglichkeiten zur Erzeugung dieser Einsicht nutzen, um das Lernziel bestmöglich zu erreichen.

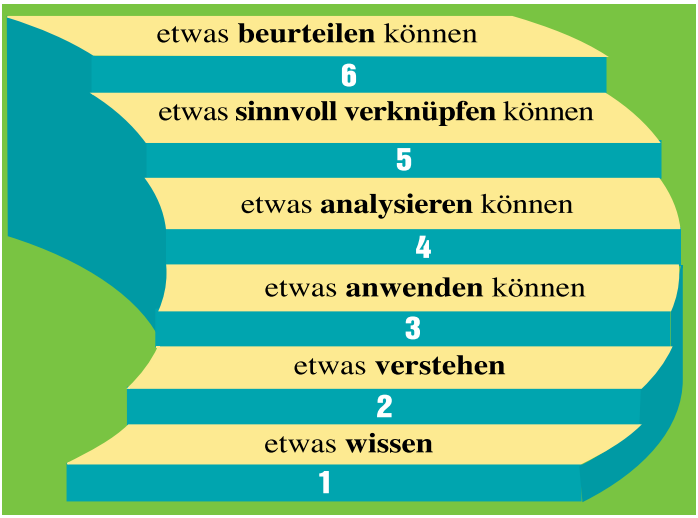
Der Stolz auf eine erreichte Leistung wirkt sich motivierend für den Lernprozeß aus.

II. Lernzielstufen

206. Die aus dem Ausbildungsauftrag abgeleiteten Lernziele der o.a. drei Bereiche müssen in fest definierte **Lernzielstufen** eingeordnet werden. Sie geben den Schwierigkeitsgrad eines Lernziels an. Die Einteilung dieser Lernzielstufen bezeichnet man auch als Lernzieltaxonomie. **Lernzielstufen**
Der untersten Lernzielstufe werden die am leichtesten, der höchsten Stufe die am schwierigsten zu erreichenden Lernziele zugeordnet.
Für jeden der genannten Lernzielbereiche gibt es eine unterschiedliche Zahl von Stufen.
Die Wahl einer falschen Lernzielstufe bei der Einordnung eines Lernzieles - z.B. Anwenden der Waffe statt Kennen der Waffe nach der Erstausbildung - kann zu einem Mißerfolg in der Ausbildung führen.

Kognitive Lernziel-stufen

207. Die **Lernzielstufen der kognitiven Lernziele** sind nach zunehmendem Schwierigkeitsgrad geordnet :

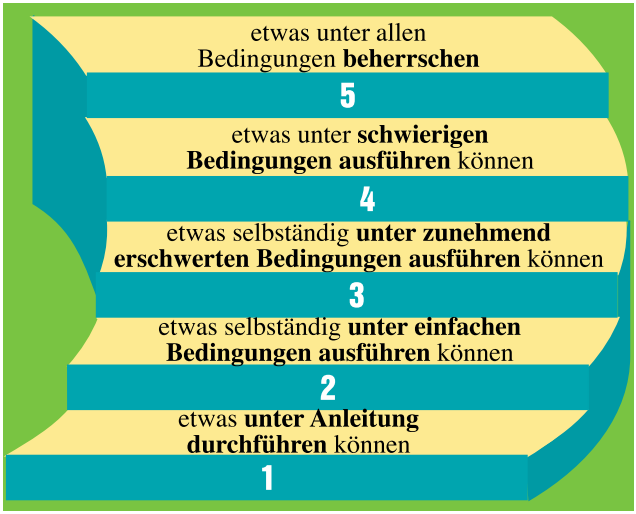


Lernzielstufen der kognitiven Lernziele

Beispiele:

1. Der Ausbilder kann die 8 didaktischen Faktoren aufzählen.
2. Der Ausbilder kann die Bedeutung der 8 didaktischen Faktoren erklären.
3. Der Ausbilder kann die ihm bekannten 8 didaktischen Faktoren in der Ausbildungsvorbereitung berücksichtigen.
4. Der Ausbilder kann das jeweils spezielle Ausbildungsvorhaben mit Hilfe seines Wissens über didaktische Faktoren auf Besonderheiten hin untersuchen und Zusammenhänge erkennen.
5. Der Ausbilder kann Ausbildungsvorhaben aufgrund einer systematischen Analyse vorbereiten und durchführen.
6. Der Ausbilder kann Ausbildungsvorhaben bezüglich ihres Beitrages zur Erfüllung des Auftrages beurteilen.

208. Die **Lernzielstufen der psychomotorischen Lernziele** sind nach folgenden Schwierigkeitsgraden geordnet :



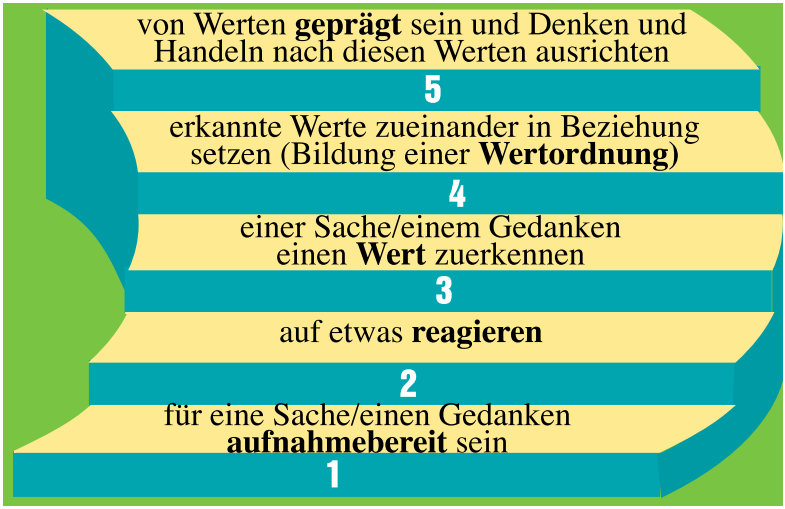
Lernzielstufen der psychomotorischen Lernziele

Beispiele:

1. Der Soldat kann das Gewehr nach den Anweisungen des Ausbilders laden.
2. Der Soldat kann das Gewehr ohne Zeitbegrenzung, unter Verwendung von Gefechtsmunition und unter Beachtung der Sicherheitsbestimmungen teil- und fertigladen.
3. Der Soldat kann das Gewehr zügig mit Gefechtsmunition unter Beachtung der Sicherheitsbestimmungen teil- und fertigladen.
4. Der Soldat kann das Gewehr unter Beachtung der Sicherheitsbestimmungen, auch unter erschwerten Bedingungen, innerhalb einer vorgegebenen Zeit fehlerfrei laden.
5. Der Soldat beherrscht das Laden des Gewehrs unter allen Bedingungen.

Affektive Lern-zielstufen

209. Die **Lernzielstufen der affektiven Lernziele** werden wie folgt eingeteilt:



Lernzielstufen der affektiven Lernziele

Beispiele:

1. Der Soldat zeigt sich aufgeschlossen für militärische Disziplin.
2. Der Soldat setzt sich mit der Bedeutung von Disziplin auseinander.
3. Der Soldat erkennt den Wert von Disziplin.
4. Der Soldat wertet die Bedeutung der Disziplin für den militärischen Auftrag.
5. Der Soldat richtet sein Handeln an den Erfordernissen der militärischen Disziplin aus.

Der Erfolg affektiver Lernprozesse kann auch daran gemessen werden

- wie umfassend (das gesamte oder nur Teile des Verhaltens),
- wie grundsätzlich (nur, wenn es leicht fällt oder auch unter schwierigen Bedingungen) und
- wie dauerhaft (für die Dauer eines Ausbildungsabschnittes oder für die gesamte Dienstzeit)

die vermittelten Einstellungen, Haltungen und Werte das Verhalten bestimmen.

III. Lernzielklassen

Lernziel-klassen

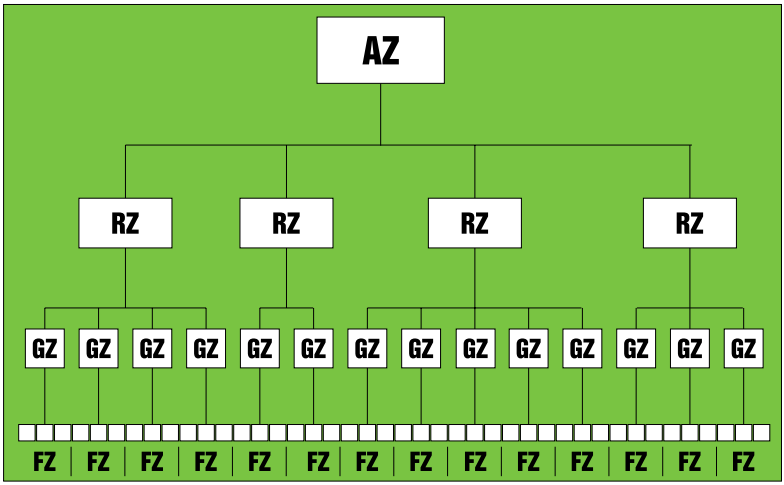
210. Alle Lernziele lassen sich **Lernzielklassen** zuordnen, die sich in **Ausbildungsziele (AZ), Richtziele (RZ), Grobziele (GZ)** und **Feinziele (FZ)** aufgliedern.

Ausbildungs-ziel

211. Der Begriff **Ausbildungsziel** wird in zweifachem Sinn verwendet.

1. Ausbildungsziele als Lernzielformulierungen beschreiben nur sehr allgemein die anzustrebenden Qualifikationen. Sie werden durch das BMVg vorgegeben.
   Beispiel: Der Soldat ist willens und in der Lage, seinen Auftrag zu erfüllen

2. In der Bundeswehr werden die Begriffe Ausbildungsziel und Lernziel teilweise auch sinngleich verwandt.



Lernzielklassen

Richtziel

212. Das **Richtziel** beschreibt das Ausbildungsziel auf einer konkreter gefaßten Stufe.
Richtziele werden auf höherer Führungsebene formuliert (z.B. Ämter, höhere Kommandobehörden).
Beispiel: Der Soldat ist willens und in der Lage, seinen Sicherungsauftrag zu erfüllen.

Grobziel

213. Das **Grobziel** beschreibt in allgemeiner Form das erwartete Endverhalten.
Grobziele werden entweder auf höherer Führungsebene oder der für die Durchführung der Ausbildung direkt verantwortliche militärische Ebene formuliert

Beispiel: Der Soldat beherrscht die Bedienung seiner Waffe.

Feinziel

214. Das **Feinziel** beschreibt eindeutig das erwartete Endverhalten.
Ein **vollständig formuliertes Feinziel** umfaßt:

- den Lernenden,
- den Inhaltsteil,
- das zu erzielende Endverhalten,
- die Bedingungen, unter denen sich das Endverhalten zu bewähren hat,
- den Bewertungsmaßstab.

Feinziele werden vom Ausbildungsplaner oder Ausbilder der Durchführungsebene formuliert.

Beispiel: Der Soldat soll selbständig ohne Hilfsmittel sein Gewehr G 3 in 3 Minuten zerlegen und vorschriftsmäßig zusammensetzen.

Kapitel 3
Ausbildungsstoff/Ausbildungsinhalt

301. Ausbildungsstoff und Ausbildungsinhalt stehen in untrennbarer Beziehung zueinander.

Ausbildungsstoff

302. Der Ausbilder muß den **Ausbildungsstoff** beherrschen, um die für das Erreichen des vorgegebenen Lernziels erforderlichen Inhalte auswählen zu können.

Ausbildungsinhalt

303. Der **Ausbildungsinhalt** wird aufgrund der Lernziele zusammengestellt. Er gibt Antwort auf die Frage: **WAS** soll der Lernende nach Abschluß einer Ausbildung können/wissen ?

Auswahl der Ausbildungsinhalte

304. Bei der **Auswahl der Ausbildungsinhalte** ist darauf zu achten, daß

- der für die Ausbildung vorgegebene Zeitrahmen beachtet wird,
- möglichst an Erfahrungen und Wissen angeknüpft werden kann,
- Inhalte, die sachlich zusammengehören, zusammen bleiben und aufeinander abgestimmt sind und
- der Grundsatz „vom Leichten zum Schweren“ beachtet wird.

Kapitel 4
Der Ausbilder

I. Qualifikation des Ausbilders

Ausbilder

401. Nur derjenige wird als **Ausbilder** Erfolg haben, der sowohl über die entsprechenden menschlichen Qualitäten als auch über das notwendige Sachwissen und das pädagogische Geschick verfügt.
Wesentliche Merkmale eines guten Ausbilders sind z.B.:
- Pflichtbewußtsein,
- Selbständigkeit,
- Durchsetzungsvermögen/-wille,
- Überzeugungsfähigkeit,
- Selbstbewußtsein,
- Toleranz,
- Geduld,
- Einfühlungsvermögen,
- Fähigkeit zum Zuhören,
- sprachliche Ausdrucksfähigkeit und
- Fleiß.

Das notwendige Sachwissen und das pädagogische Geschick erwirbt der Ausbilder im Rahmen seiner eigenen Ausbildung. Darüber hinaus muß er seine Ausbilderqualitäten durch selbständige Weiterbildung stetig verbessern.

II. Ansehen des Ausbilders

Ansehen und Vertrauen

402. Ein Ausbilder gewinnt bei seinen Soldaten an **Ansehen und Vertrauen** durch Beispiel in Haltung und Pflichterfüllung.
Dazu gehören neben beispielhaftem Erscheinungsbild und Auftreten fachliches Können sowie ein gutes menschliches Verhältnis zur Ausbildungsgruppe. Der Ausbilder verliert nicht an Ansehen, wenn er Fehler oder Wissenslücken freimütig zugibt. Er bemüht sich aber, diese umgehend zu beseitigen und seine Kenntnisse zu vervollkommnen.
Überheblichkeit schadet seinem Ansehen.

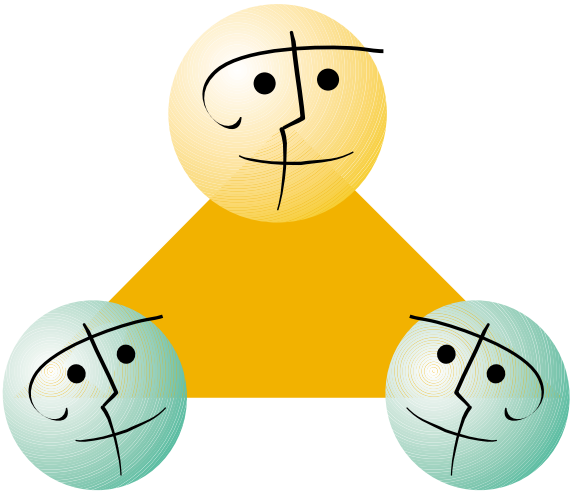
Einen guten Ausbilder erkennt man an seiner auf Können beruhenden Sicherheit und Ausgeglichenheit. Ein solches Verhalten setzt beim Ausbilder Selbstvertrauen und Aufgeschlossenheit voraus.

III. Gerechtigkeit/Objektivität

Gerechtigkeit und Objektivität

403. Der Ausbilder bemüht sich um **Gerechtigkeit** und **Objektivität.**
Das ständige Bemühen darum ist eine der wichtigen Voraussetzungen für ein Vertrauensverhältnis zwischen dem Ausbilder und der Lerngruppe und damit für eine effektive Ausbildung.
Um zu einem gerechten Urteil zu gelangen, muß der Ausbilder alle entscheidenden Faktoren, die eine Situation beeinflussen, erkennen und bewerten. Dabei ist die persönliche Situation des einzelnen oder die Gruppensituation immer mitzuberücksichtigen.

Gerecht sein bedeutet demnach, dem Leistungsvermögen und der Persönlichkeit des einzelnen, aber auch der Gruppenleistung in ihrer Gesamtheit Rechnung zu tragen.



Der Ausbilder bemüht sich um Gerechtigkeit und Objektivität

Bei dem Versuch, in der eigenen Beurteilung ein Höchstmaß an Objektivität zu erreichen, sollte der Ausbilder sich der häufigsten Beurteilungsfehler bewußt sein, um sie zu vermeiden:

- Tendenz eines Beurteilers, einseitig entweder zu milde oder zu streng zu urteilen.
- Menschen, die sympathisch erscheinen, schreibt man eher positive, unsympathischen Menschen eher negative Eigenschaften zu.
- Kritiklose Übernahme von Vorurteilen führt zu Fehleinschätzungen.
- Ein Urteil fällt oft milder aus, wenn man weiß, daß die Zukunft des Beurteilten von diesem Urteil abhängt.

Durch ständige Schulung und kritische Prüfung des eigenen Verhaltens können solche Beurteilungsfehler vermieden werden.

IV. Kritik

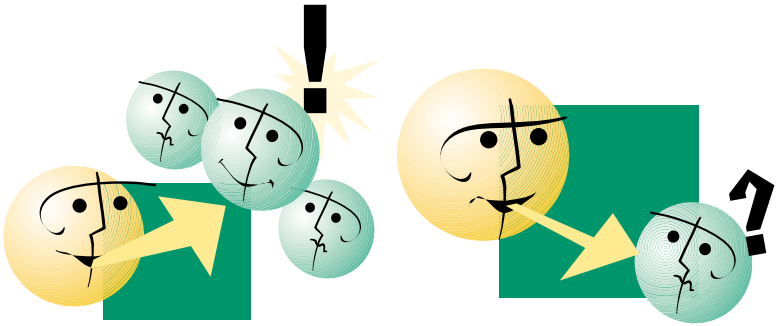
404. Der Ausbilder muß wie jeder Vorgesetzte sachlich weiterführende **Kritik** ertragen können. **Kritik**
Konstruktive Kritik hilft ihm, vorhandene Mängel abzustellen und sein Ausbilderverhalten zu verbessern. Kritik aus der eigenen Lerngruppe kann manchmal auch ein Hinweis auf aufgestaute Aggressionen sein und allgemeine Unzufriedenheit ausdrücken. Sie sollte ernst genommen werden.
Bei unsachlicher Kritik sollte der Ausbilder nach den Ursachen fragen - z.B. indem er mit der gesamten Lerngruppe oder mit einzelnen Soldaten klärende Gespräche führt.

V. Würdigung durch Ausbilder

405. Der Ausbilder **würdigt** Leistungen der Soldaten in angemessener Weise.
Lob ist eine Form der positiven Verstärkung von Verhalten, das langfristig gewünschte Veränderungen beim Soldaten bewirken kann. **Lob**
Lob zeigt dem Betroffenen, daß er erfolgreich gearbeitet hat. Es erfüllt ihn zugleich mit Stolz (affektive Komponente), stärkt

dadurch sein Selbstvertrauen und fördert die Motivation.
Neben der eigentlichen Leistung verdient auch die Art und Weise, wie sie erbracht wird, Lob:

- Lob muß differenzieren (Leistungsfähigkeit berücksichtigen),
- Lob muß sachlich gerechtfertigt und abgewogen sein (übertriebenes, einseitiges Lob verliert an Wirkung),
- Lob muß angemessen sein,
- Lob muß die Rahmenbedingungen berücksichtigen, unter denen individuelle Leistungen erbracht wurden.



Lob **Tadel**

Tadel

Auch **Tadel** ist eine notwendige Form der Einflußnahme auf den Auszubildenden. Vor dem Tadel steht die sachliche Korrektur. Erst wenn diese nicht angenommen wird, nicht wirkt oder wenn trotz mehrmaliger Hinweise keine Verhaltensänderung eintritt, erfolgt angemessener, sachlich begründeter Tadel, **frei von verletzender Schärfe.**
Der Ausbilder beschränkt den Tadel auf das notwendige Maß, da **ständiges Tadeln nach kurzer Zeit die gewünschte Wirkung verliert.**

VI. Mitarbeit der Lernenden

Mitarbeit der Lernenden

406. Die aktive **Mitarbeit der Lernenden** ist eine wesentliche Voraussetzung für den Ausbildungserfolg.
Der Ausbilder fördert die Bereitschaft zur Mitarbeit, indem er

- begründet, warum das Erreichen dieses Ausbildungsziels für die Lerngruppe und für jeden einzelnen notwendig ist,

- den Dienst abwechslungsreich und interessant gestaltet,
- zum selbständigen Denken und Handeln anregt und es belohnt,
- geeigneten Soldaten Verantwortung überträgt,
- Lob und Anerkennung erteilt und
- den Ausbildungsprozeß so gestaltet, daß er dem Auszubildenden wann immer möglich Gelegenheit zu eigenakivem Handeln eröffnet.

Ein Arbeitsklima, in dem Freude und Humor herrschen, begünstigt die Mitarbeit.

VII. Erfolg der Ausbildung

Erfolg der Ausbildung

407. Entscheidenden Einfluß nimmt der Ausbilder auf den **Erfolg der Ausbildung** durch:
- eigenes Handeln,
- Sprache,
- Erscheinungsbild,
- Auftreten und
- Vortragstechnik.

VIII. Sprache des Ausbilders

Sprache

408. Der Ausbilder verstärkt seinen Ausbildungserfolg durch natürliche, ungekünstelte und klare **Sprache.**

Seine Aussagen müssen verständlich und dem Bildungsniveau der Lerngruppe angepaßt sein, so daß jeder Lernende ihm mühelos folgen kann.
Dazu gehören:
- einfache, verständliche Wörter,
- kurze Sätze,
- treffender Ausdruck und
- bekannte Begriffe.

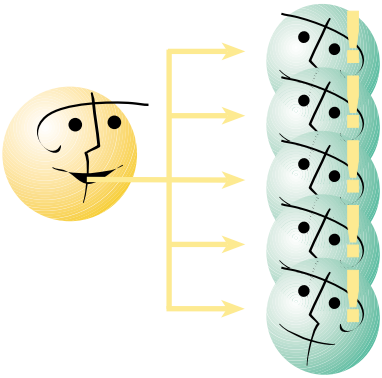
In der Ausbildung werden nur solche Bezeichnungen, Begriffe und Abkürzungen verwendet, die durch Vorschriften vorgegeben sind.

Fremdwörter sollten nur dann gebraucht werden, wenn es sich um Fachbegriffe handelt.

Kurze Sätze, die nur **eine** inhaltliche Aussage enthalten, erleichtern das Verständnis.

Die Verwendung bildhafter Begriffe (z.B. sternklare Nacht) veranschaulicht die Sprache. Beispiele sind möglichst aus dem Erfahrungsschatz der Lernenden zu wählen. Dies erleichtert vor allem bei abstrakten und wenig anschaulichen Themen die Informationsaufnahme und -verarbeitung. Gleichzeitig liefert das Beispiel eine Gedächtnishilfe, die das Lernen erleichtert.

Je sicherer der Ausbilder den Ausbildungsstoff beherrscht, um so mehr kann er frei von Manuskript, Konzept oder Leitfaden sprechen. Bei der Darstellung schwieriger und umfangreicher Sachverhalte empfiehlt es sich für den weniger geübten Ausbilder, vom freien Sprechen zur wörtlichen Wiedergabe aus seinem vorbereiteten Konzept oder Leitfaden zu wechseln.



Klare Sprache

Erhöhte Aufmerksamkeit erreicht der Ausbilder durch
- natürlichen, auf den Inhalt abgestimmten Wechsel der Stimmlage und Stimmstärke,
- langsames, betontes Sprechen von einzelnen Wörtern, Sätzen und Fragen,
- angemessene Erhöhung der Lautstärke,
- kurze und sinnbetonende Sprechpausen.

Je schneller der Ausbilder spricht, desto mehr Informationen muß der Lernende je Zeiteinheit verarbeiten. Je schwieriger der Stoff (abstrakt/Fachbegriffe), desto langsamer muß der Ausbilder sprechen.
Mundartliche Besonderheiten dürfen die Verständlichkeit nicht beeinträchtigen.

Vortragstechnik/ Sprechgeschwindigkeit

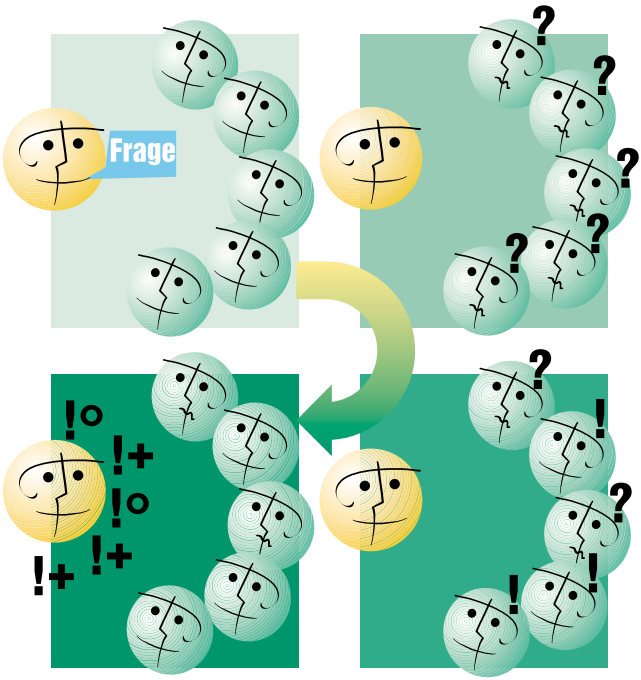
Der Ausbilder hat ständig seine **Vortragstechnik und Sprechgeschwindigkeit** zu überprüfen.
Dies kann mittels Tonband oder Videomitschnitt seiner Ausbildungsstunden geschehen.
Insbesondere in der Führerausbildung können Vortrags- und Sprechtechniken durch konkrete Hinweise der Vorgesetzten geschult werden.

IX. Fragen des Ausbilders

Fragen des Ausbilders

409. Fragen des Ausbilders im Unterricht oder Praktischen Dienst können unterschiedliche Absichten verfolgen.
Fragen sollen :

- geistig fordern und
- zu selbständigem Denken anregen.



Fragen des Ausbilders

Durch eine Frage kann der Ausbilder
- feststellen, wie hoch der derzeitige Wissensstand ist,
- sich überzeugen, ob alle verwendeten Begriffe, Fremdworte und Fachausdrücke verstanden wurden,
- im Zweifelsfall korrigierend oder lenkend eingreifen,
- zur Mitarbeit anregen,
- den Erfolg der Ausbildung kontrollieren,
- Leistungen bewerten sowie zusätzliche Informationen erhalten.

Nach der Art der Fragestellung und nach ihrer Absicht unterscheidet man:

- **Offene Fragen** - sie eignen sich eher zur Anregung der Beteiligung am Unterricht oder der praktischen Ausbildung (z.B. "Wie sehen Sie das?").
- **Geschlossene Fragen** - sie dienen eher zur Überprüfung des Gelernten (z.B. "Wieviele Baugruppen hat das Gewehr G 3 ?").

Fragen können als
- **Wissensfragen**
  ("Wann fand der Erste Weltkrieg statt ?")
  oder als
- **Verständnisfragen**
  ("Warum kam es zum Ausbruch des Ersten Weltkrieges?“)

gestellt werden.

Die lernfördernde Wirkung von Fragen hängt wesentlich von deren Formulierung ab:
- kurz, präzise und für die Auszubildenden verständlich,
- eindeutig erkennbarer Zusammenhang mit dem Ausbildungsstoff,
- keine Überfrachtung durch Verknüpfung mehrerer Einzelaspekte in einer Frage.

X. Antworten der Lernenden

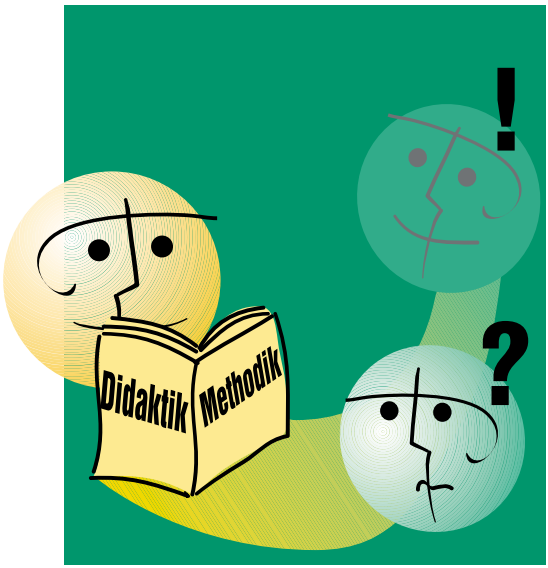
Antworten der Lernenden

410. An den **Antworten der Lernenden** kann der Ausbilder erkennen, ob sie Kenntnisse erworben oder Verständnis entwickelt haben.

Richtige Antworten hebt er hervor und lobt den Lernenden. Sind nur Teile der Antwort richtig, stellt er diese heraus.
Falsche Antworten werden korrigiert, führen in der Regel jedoch nicht zu Tadel, es sei denn, der Lernende zeigt durch seine Antwort, daß er nicht aufgepaßt hat.
Ist die Antwort nicht korrekt oder nicht vollständig, gibt der Ausbilder Hilfen, die den Lernenden zur richtigen Antwort hinführen.

Hilfen gibt er, indem er

- seine Frage nochmals langsam, evtl. mit anderer Betonung wiederholt,
- seine Frage anders formuliert,
- Zusatz- bzw. Ergänzungsfragen stellt,
- eine leichtere Frage (z.B. nach etwas Bekanntem) einschiebt,
- Bereiche aufzeigt, die vergleichbar sind (Übertragung von bereits vorhandenem Wissen aus einem ähnlichen Bereich),
- Beispiele und Vergleiche heranzieht.



Hilfen zur Antwort

XI. Fragen der Lernenden

Fragen der Lernenden

411. Fragen der Lernenden vermitteln dem Ausbilder einen unmittelbaren Eindruck vom Stand des Lernprozesses. Darüber hinaus fördern sie Mitarbeit und Motivation der Lernenden.
Fragen, die zur Sache gehören, dürfen weder übergangen noch abgewiesen werden.

Der Ausbilder ermuntert zu Fragen, um auftretende Verständnisprobleme frühzeitig zu erkennen und zu überwinden. Häufig gilt es dabei, Lernenden die Scheu zu nehmen, sich durch Fragen vermeintlich in der Lerngruppe bloßzustellen.
Werden inhaltliche Fragen gestellt, die evtl. aus dem Erfahrungsschatz anderer Lerngruppenmitglieder beantwortet werden können, gibt der Ausbilder die Frage zunächst zur Beantwortung an die Lerngruppe weiter.

Führt eine Frage vom Thema weg, beantwortet sie der Ausbilder nur kurz. Ist die Frage dennoch von allgemeinem Interesse, so stellt der Ausbilder sie zunächst zurück und geht nach der Ausbildungsstunde bzw. bei nächster Gelegenheit darauf ein.
Fragen, die nur einen einzelnen Lernenden interessieren, werden am Ende der Stunde individuell und ggf. getrennt von der Lerngruppe beantwortet.

Kann der Ausbilder eine Frage nicht beantworten, macht er dies deutlich. Er stellt die Frage zunächst zurück, verschafft sich die erforderlichen Kenntnisse und beantwortet die Frage bei nächster Gelegenheit. Dies sollte vor der gleichen Lerngruppe geschehen, aus der die Frage gestellt wurde.

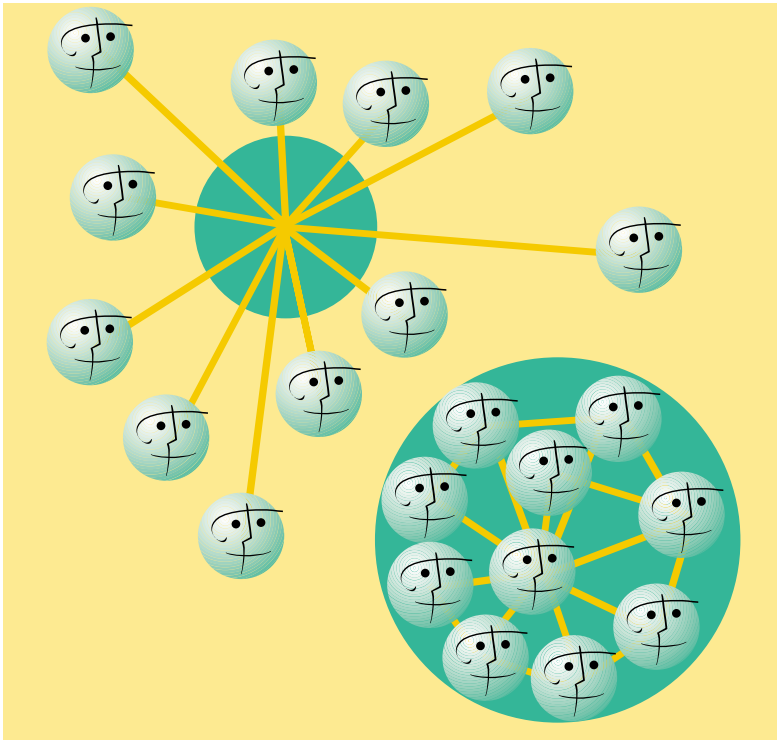
Kapitel 5
Die Ausbildungsgruppe/Lerngruppe

501. Militärische Ausbildung kann in **Einzel-** oder **Gemeinschaftsausbildung** stattfinden. Bei der Gemeinschaftsausbildung ist kleinen **Lerngruppen** der Vorzug zu geben.

Lerngruppe

502. In Gruppen entwickeln sich bereits nach kurzer Zeit **soziale Beziehungen** zwischen den Gruppenmitgliedern. Die Art dieser Beziehungen wird u.a. durch die Erfahrungen, Erwartungen und Interessen jedes einzelnen Gruppenmitgliedes bestimmt.

Soziale Beziehungen



Soziale Beziehungen in der Gruppe

Gruppenklima

Die Beziehungen zwischen den einzelnen Mitgliedern einer Gruppe bestimmen das **Gruppenklima.** Eine Störung des Gruppenklimas kann den Ausbildungserfolg nachhaltig beeinträchtigen. In Einzelgesprächen bzw. Gesprächen mit der Gruppe gilt es, die Ursachen solcher Störungen herauszufinden, die erkannten Probleme offen und deutlich anzusprechen, ohne dabei einzelne Angehörige der Gruppe bloßzustellen.

Folgende Maßnahmen können die Beseitigung von Störungen erleichtern:

- Vorschläge aus der Gruppe aufgreifen,
- gemeinsame Gruppenziele wieder deutlich in Erinnerung bringen,
- positive Gemeinsamkeiten der Gruppe herausstellen,
- negative Folgen der Störungen des Gruppenklimas für den Einzelnen aufzeigen,
- erforderliche Maßnahmen in der Gruppe so konkret ansprechen, daß sie jeder versteht, sich damit einverstanden erklärt und bereit ist, sie umzusetzen.

Erst wenn Versuche gescheitert sind, die Störungen des Gruppenklimas durch Aussprachen mit Einzelnen oder der Gruppe insgesamt zu lösen, sollten ggf. weitergehende Erzieherische Maßnahmen Anwendung finden.

Häufige persönliche Kontakte, gemeinsame positive Erlebnisse sowie das Vertrautsein mit den Eigenheiten der Gruppenmitglieder fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl ebenso wie der angemessene Wettbewerb mit anderen Gruppen.

Rolle in der Gruppe

503. Vertrautsein mit den **Eigenschaften und Besonderheiten der Lerngruppe** erleichtert dem Ausbilder die Auswahl von Ausbildungsinhalten, Ausbildungsverfahren und Ausbildungsmitteln, um die vorgegebenen Lernziele am besten zu erreichen. Seine Kenntnis der Rollen, die Gruppenmitglieder in der jeweiligen Situation einnehmen, kann er zur Steigerung der Effektivität der Ausbildung nutzen. Er kann z.B. einem Mitglied der Gruppe allgemeine Hilfsausbilderaufgaben übertragen, der “Technikspezialist” kann bei der Waffenausbildung unterstützen, der “Theoretiker” beim Unterricht über das Soldatengesetz, usw.

Eigenschaften und Besonderheiten von Gruppenmitgliedern

Lernen in der Gruppe

504. Lernen in der Gruppe ist ein Prozeß, der sich an vorgegebenen Lernzielen orientiert und dabei von der gegenseitigen Verständigung durch Sprache, Mimik, Gestik und dem Gruppenklima gefördert oder behindert wird.

Soziales Lernen

Als **soziales Lernen** bezeichnet man einen Lernprozeß im Gruppenrahmen, der den inneren Zusammenhalt fördert und zu gemeinsamem Handeln befähigt.
Die Lösung von Problemen und Konfliktsituationen ist Teil des Lernprozesses und Mittel zur Lösung künftiger Konflikte.
Dieser Prozeß ist insbesondere für das Zusammenwachsen einer Kampfgemeinschaft wichtig.

Als soziales Lernen bezeichnet man auch die Förderung des Lernens durch Zusammenarbeit. Daher sollte im militärischen Umfeld - wo immer möglich - das Lernen im Gruppenrahmen der Einzelausbildung vorgezogen werden.

505. Jeder Ausbilder muß in Grundzügen wissen, wie gelernt wird und die gebräuchlichsten Arten des Lernens kennen.

Lernarten

Die gebräuchlichsten **Lernarten** sind:

- **Reiz-Reaktionslernen**

  Das Reiz-Reaktionslernen tritt ein, indem auf einen Reiz (z.B. Kommandos, Schall- oder Lichtsignale usw.) eine bestimmte Reaktion folgt.

  Beispiel: Schritt 1: Auf den Ausruf "ABC-Alarm" setzt der Soldat die ABC-Schutzmaske auf.
  Schritt 2: Auf den Ausruf "ABC-Alarm" wird gleichzeitig eine Signalpatrone abgefeuert. Der Soldat setzt die ABC-Schutzmaske auf.
  Schritt 3: Es wird nur noch die Signalpatrone abgefeuert und der Soldat setzt automatisch die ABC-Schutzmaske auf.

Lernen am Erfolg

- **Lernen am Erfolg**

  Beim Lernen am Erfolg kommt es darauf an, einen Lernenden, sobald er ein gewünschtes Verhalten gezeigt hat, in diesem Verhalten zu bestärken. Verstärktes Verhalten wird in der Folge häufiger angewendet und in das eigene Verhalten übernommen.

  Lernen am Erfolg ist wesentlich für menschliches Lernen.

  Beispiel: In einer Lerngruppe, die bislang nur schwache Lernleistungen erbracht hat, wechselt der Ausbilder. Nach kurzer Zeit verbessert sich das Leistungsniveau der Gruppe deutlich.
  Eine Analyse dieser Situation ergibt, daß der erste Ausbilder vorwiegend getadelt hat, während der zweite Ausbilder vor allem mit leistungsverstärkendem Lob arbeitet.
  Das persönliche Empfinden der Lernenden sowie das Gesamtgruppenklima verbesserten sich, die Lernenden werden zur Mitarbeit motiviert und somit auch erfolgreicher.

Lernen durch Beobachtung

- **Lernen durch Beobachtung**

  Lernen durch Beobachtung beruht im wesentlichen auf der Wahrnehmung, Übernahme und Nachahmung der Verhal-

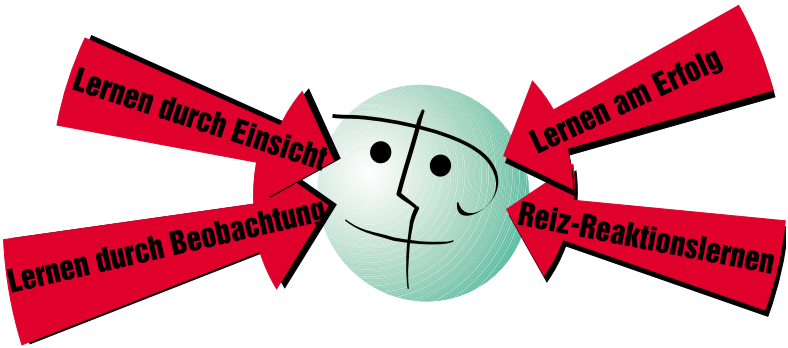
tensweisen von Vorbildern. Bei diesem Lernen wirkt sich das beispielhafte Verhalten des Ausbilders in besonderer Weise aus.

Beispiel: „Der Vorgesetzte soll in seiner Haltung und Pflichterfüllung ein Beispiel geben"(vgl. § 10 (1) Soldatengesetz).
Der Soldat soll sich am Verhalten seiner Vorgesetzten orientieren können, also von ihnen lernen.
Während es zur Erreichung psychomotorischer Lernziele ausreicht, besondere "Techniken" richtig nachzumachen und zu lernen, bedarf es im affektiven Lernzielbereich zusätzlicher persönlicher Überzeugungskraft der beispielgebenden Person.

- **Lernen durch Einsicht**

Lernen durch Einsicht

Lernen durch Einsicht beruht im wesentlichen darauf, daß der Lernende Bekanntes mit Unbekanntem verbindet, evtl. Zusammenhänge erkennt und folgerichtige Schlüsse zieht. Auf diese Weise können Einstellungen erworben oder ggf. auch verändert werden.
Lernen durch Einsicht eignet sich daher zum Erreichen affektiver und kognitiver Lernziele und kann psychomotorische Lernprozesse beschleunigen und vertiefen.



Die gebräuchlichsten Lernarten

Lernen erfolgt nicht nur in einer der dargestellten Lernarten. Häufig wirken mehrere Lernarten gleichzeitig.

Kapitel 6
Organisatorische Bedingungen

Organisatorische Bedingungen

601. Die **organisatorischen Bedingungen** haben erhebliche Auswirkungen auf den Lernprozeß und den Lernerfolg der Auszubildenden. Sie müssen deshalb bei den vorbereitenden Überlegungen des Ausbilders immer mitbedacht und in der Praxis beachtet werden.

I. Ausbildungs-/Unterrichtsstunde

Ausbildungsstunde

602. Die **Ausbildungsstunde** ist der kleinste Zeitabschnitt der Ausbildung.
Anhalt für die Dauer einer Ausbildungsstunde sind 45 Minuten.
Sachlich zusammengehörender Ausbildungsstoff soll lernzielabhängig zu Stundenblöcken zusammengefaßt werden.

Wann ein Stundenblock sinnvoll ist, hängt ab:
- vom Thema der Ausbildung und dessen Schwierigkeitsgrad,
- vom Ausbildungsverfahren,
- von der Art der vorausgehenden Ausbildung und
- von der Aufnahmefähigkeit der Auszubildenden.

II. Vorbereitung der Ausbildung

Sorgfältige Vorbereitung

603. Jede Ausbildung muß **sorgfältig vorbereitet** werden. Nur eine gewissenhafte Vorbereitung verleiht dem Ausbilder Sicherheit und gewährleistet den Ausbildungserfolg.
Die zur angemessenen Vor- und Nachbereitung der Ausbildung erforderlichen zeitlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen sind durch die verantwortlichen Vorgesetzten sicherzustellen.
Durch Dienstbesprechungen und Ausbildungseinweisungen geben Vorgesetzte erforderliche Hilfestellungen.

Auftrags-auswertung

604. Den ersten Schritt zur Vorbereitung der Ausbildung bildet die **Auftragsauswertung.** Eine Hilfe ist hier das didaktische Achteck.
Die für die Vorbereitung notwendigen Informationen wie
- Ausbildungsziele,
- Ausbildungsthema,
- Art und Größe der Lerngruppe
- Ausbildungsform,
- Zeitpunkt und Zeitdauer,
- Ausbildungsort,
- Ausbildungsmittel,
- erforderliche Vorschriften und Befehle

entnimmt der Ausbilder den Dienstplänen, Ausbildungsbefehlen, mündlichen Weisungen sowie den Vorschriften.

Plan für die Durchführung

605. Das Ergebnis der Ausbildungsvorbereitung wird auf dem Handzettel oder in einem **Plan für die Durchführung der Ausbildung** in schriftlicher Form festgehalten (Thema, Lernziele, gewählte Ausbildungsformen und -verfahren, Zeitansätze und Arbeitsmittel).

Durch die eigenständige Erstellung des Handzettels bzw. des Plans für die Durchführung der Ausbildung wird sichergestellt, daß sich der Ausbilder intensiv mit dem Ausbildungsstoff beschäftigt sowie Inhalt und Gliederung durchdacht hat.
Die Übernahme eines vorgefertigten Handzettels oder Plans für die Durchführung der Ausbildung ersetzt nicht die eigene Vorbereitung der Ausbildung.

Handzettel

606. Der **Handzettel**
- gliedert den Ausbildungsstoff übersichtlich,
- legt die Ausbildungsfeinziele fest,
- legt die Ausbildungsverfahren fest,
- bestimmt den sachgerechten Einsatz der Ausbildungsmittel,
- ordnet den Ablauf der Ausbildungsstunde,
- erhöht dadurch die Lernwirkung und
- gibt dem Ausbilder Sicherheit.

Muster des Handzettels siehe Anlage 1.

607. Ein Plan für die Durchführung der Ausbildung enthält den groben Ablauf der Ausbildung und die möglichen weiteren Vorgehensweisen.
Er läßt dem erfahrenen Ausbilder mehr Spielraum als der Handzettel. Der Plan erfordert aber fundiertes Fachwissen und Erfahrung, damit die Ausbildung zielgerichtet bleibt und nicht abschweift.

III. Sammeln - Sichten - Ordnen

608. Das Thema und das Lernziel sind die Grundlage für die **Sammlung des Ausbildungsstoffes.** Zugleich müssen jedoch auch alle anderen Faktoren des Didaktischen Achtecks stets in die Ausbildungsvorbereitung einbezogen werden. Der Ausbilder nutzt zunächst die ihm zugänglichen

Sammlung des Ausbildungsstoffes

- Dienstvorschriften,
- Weisungen,
- Richtlinien und
- Befehle.

Ergänzend kann er für die Stoffsammlung **Fachbücher** sowie militärische **Fachzeitschriften** sichten und nutzen.

Sammlung des Ausbildungsstoffes

Für die Politische Bildung bieten sich auch Tages- und Wochenzeitungen, Informationsschriften des Bundestages, der Landtage, der Zentralen für Politische Bildung usw. an.

Wenig erfahrene Ausbilder sollten sich auf wenige, aber einschlägige und leicht verständliche Unterlagen stützen (Vorschriften, Befehle).
Zu viele Bücher und Zeitschriften oder umfangreiche Fachliteratur heranzuziehen, kann verwirren und birgt die Gefahr in sich, vom Wesentlichen abgelenkt zu werden.
Hier gilt: „Weniger ist manchmal mehr!“

Der Ausbilder ordnet die gesammelten Unterlagen und prüft sie auf Verwertbarkeit für die Ausbildungsstunde.
Er legt in seinem Handzettel oder Plan für die Durchführung der Ausbildung schriftlich fest, welchen Ausbildungsstoff er nutzen will.

Auswahl des Ausbildungsstoffes

609. Bei der **Auswahl des Ausbildungsstoffes** beschränkt sich der Ausbilder unter Beachtung der verfügbaren Ausbildungszeit auf das Wesentliche.
Dazu bieten sich folgende Schlüsselfragen an:
- Was **müssen** die Lernenden wissen?
- Was **sollten** die Lernenden wissen?
- Was **könnten** die Lernenden wissen?

Das Ergebnis dieser Fragen erleichtert dem Ausbilder die notwendige inhaltliche Gewichtung des Ausbildungsstoffes. Dies gibt ihm zugleich den erforderlichen Spielraum, um auf kurzfristige organisatorische Änderungen angemessen reagieren zu können.

Ordnung des Ausbildungsstoffes

Eine abschnittsweise **Ordnung des Ausbildungsstoffes** führt zu einer systematischen Gliederung, die eine folgerichtige Vermittlung des Ausbildungsstoffes sicherstellt.

Auswahl des Ausbildungsstoffes

IV. Ausbildungsverfahren - Ausbildungsmittel - Ausbildungsort

Prüfung des Ausbildungsverfahrens

610. Ist das **Ausbildungsverfahren** nicht vorgeschrieben, prüft der Ausbilder, welches den besten Ausbildungserfolg gewährleistet, um das Ausbildungsziel in der vorgegebenen Zeit zu erreichen. Die größte Lernwirksamkeit wird durch ein Verfahren erzielt, bei dem die Auszubildenden nicht nur hören und sehen, was sie lernen sollen, sondern zugleich selbst sprechen und handeln müssen.

Wahl des Ausbildungsverfahrens

Die **Wahl des Ausbildungsverfahrens** wird, ausgehend von der Ausbildungsform, maßgeblich von folgenden Faktoren bestimmt:

- Thema der Ausbildung,
- Zusammensetzung der Ausbildungs- bzw. Lerngruppe,
- verfügbare Ausbildungsmittel und
- Ausbildungsort.

Die Zusammensetzung der Ausbildungs- bzw. Lerngruppe nach

- Vorbildung/Schulbildung,
- vorhandenem Wissen und Können sowie
- geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit

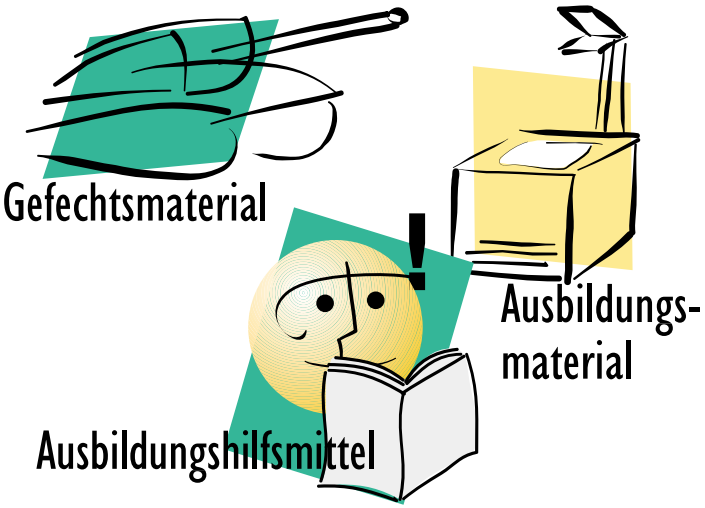
ist bei der Wahl des Ausbildungsverfahrens zu berücksichtigen.

Einzelheiten zu den Ausbildungsverfahren enthält Kapitel 7.

Wahl der Ausbildungsmittel

611. Der Ausbilder überlegt, welche **Ausbildungsmittel** erforderlich sind, um den Ausbildungsstoff wirksam zu vermitteln.

Während der Vorbereitung prüft er anhand einer Liste, ob alle notwendigen Ausbildungsmittel verfügbar sind.



Ausbildungsmittel

Der Ausbilder
- bestimmt die Art der Ausbildungsmittel, ihre Menge sowie mögliche Reserven,
- prüft , wie er die Ausbildungsmittel bereitstellen/beschaffen kann (woher, wie, evtl. Selbstherstellung),
- plant den Zeitbedarf für die Beschaffung oder die Selbstherstellung ein,
- sorgt für die rechtzeitige Überprüfung des Zustandes und der Funktionsfähigkeit aller notwendigen Ausbildungsmittel,
- bestimmt den günstigsten Platz und die zweckmäßigste Art des Aufbaues.

Einzelheiten zu den Ausbildungsmitteln enthält Kapitel 8.

Wahl des Ausbildungsortes

612. Wird der **Ausbildungsort** nicht befohlen, legt ihn der Ausbilder selbst fest.
In jedem Fall ist eine vorherige aktuelle Erkundung erforderlich.
Bei jeder Auswahl des Ausbildungsortes ist zu berücksichtigen, ob der Ort:
- für das Ausbildungsvorhaben geeignet ist,
- zum vorgesehenen Zeitpunkt verfügbar ist (Mitnutzungen/ Anforderung),
- in kurzer Zeit erreicht werden kann (Zeitersparnis),
- auf guten Wegen für An- und Abmarsch erreichbar ist (Schonung von Material),
- mit allen für die Ausbildung erforderlichen Einrichtungen/ Ausbildungsanlagen nutzbar ist,
- hinsichtlich seiner Beschaffenheit und seines Zustandes eine wirkungsvolle Ausbildung zuläßt (mögliche Veränderungen durch jahreszeitbedingten Bewuchs, Neubauten usw.),
- Ausweichmöglichkeiten oder Schutzeinrichtungen besitzt, falls das Wetter die geplante Ausbildung im vorgesehenen Umfang verhindert,
- aufgrund kurzfristiger witterungsbedingter Einflüsse die Ausbildung unmöglich macht,
- durch Sicherheitsbestimmungen und besondere Befehle in seiner Nutzung für die Ausbildung evtl. eingeschränkt ist (Standortbefehle, Truppenübungsplatzbestimmungen usw.),

- mögliche Störungen erwarten läßt, welche die Ausbildung behindern (z.B. Hören und Sehen bei Nacht wird durch Straßenlärm, Nachtbeleuchtung und andere, zeitgleich anwesende Ausbildungsgruppen beeinträchtigt),
- für die geplante Ausbildung vorbereitet bzw. hergerichtet werden muß bzw. kann (z.B. Beleuchtung, Belüftung, Verdunkelung, Möblierung, Stationsaufbau).

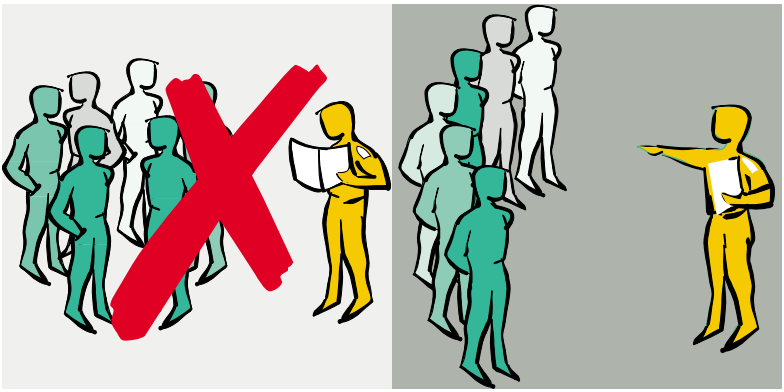
Bereits bei der Vorbereitung auf die Ausbildung muß der Ausbilder **Ausweichmöglichkeiten** für den Fall vorsehen, daß er seinen ursprünglichen Plan wegen Geräteausfalls, Witterungseinflüssen usw. nicht einhalten kann.

Aufstellung/ Sitzordnung

613. In der Planung zur Ausbildung legt der Ausbilder die **Aufstellung** oder **Sitzordnung** der Ausbildungsgruppe fest. Sie richten sich nach:

- der Anzahl der Soldaten,
- der Beschaffenheit des Ausbildungsortes,
- den verfügbaren Ausbildungsmitteln,
- den Ausbildungsverfahren,
- den zu beachtenden Sicherheitsbestimmungen.

Eine richtige Aufstellung oder Sitzordnung erlauben dem Ausbilder und der Ausbildungsgruppe Blickkontakt und ausreichende Bewegungsfreiheit.



Aufstellung der Gruppe

614. Falls die Ausbildung es erfordert, wählt der Ausbilder aus der Lerngruppe geeignetes **Hilfspersonal** aus. **Hilfspersonal**

Die Ausbildung der als Hilfspersonal eingeteilten Soldaten darf nicht beeinträchtigt werden. Grundsätzlich ist Hilfspersonal (z.B. Hilfsausbilder, Schreiber für die Tafel, Bediener für Projektoren oder andere Ausbildungsmittel) vorher einzuweisen.

Der Ausbilder trägt die Verantwortung für die Ausbildungsvorbereitung.
Überträgt er, wenn notwendig und zweckmäßig, Einzelheiten der Ausführung geeigneten Soldaten, so hat er dies zu überwachen.

V. Durchführung der Ausbildung

615. Die **Gliederung jeder Ausbildung** (Unterricht und Praktischer Dienst) besteht aus: **Gliederung der Ausbildung**
- Einleitung,
- Hauptteil,
- Schluß.

In der **Einleitung** gibt der Ausbilder Thema und Ziel der Ausbildung bekannt. Er erläutert den Zweck und den beabsichtigten Verlauf der Ausbildung. **Einleitung**

Je direkter er die Beziehung zum Erlebnisbereich der Soldaten herstellt und deren Interesse und Aufmerksamkeit wecken kann, desto eher wenden diese sich dem Ausbildungsstoff zu. Die Einleitung ist stets kurz zu halten.

Im **Hauptteil** behandelt der Ausbilder den Ausbildungsstoff in Abschnitten. Schrittweise vorgehend, gelangt er zu den gesetzten Feinzielen. Nach jedem Ausbildungsabschnitt vergewissert sich der Ausbilder, ob die Soldaten die Ziele des Ausbildungsabschnittes erreicht haben (Erfolgskontrolle). Ist das nicht der Fall, so ist der Ausbildungsabschnitt ganz oder in Teilen zu wiederholen. **Hauptteil**

Es ist zweckmäßig, nach einzelnen Abschnitten den Ausbildungsstoff zusammenzufassen.
Gliederungen, Kernsätze usw. (an Wandtafel oder auf Durchsichtfolie) erleichtern das Mitdenken und Mitarbeiten und tragen zum Verstehen und Behalten des Ausbildungsstoffes bei.

Schluß

Mit dem **Schluß** faßt der Ausbilder die wesentlichen Punkte des Themas zusammen und überprüft, ob das Lernziel erreicht worden ist (abschließende Erfolgskontrolle).
Will der Ausbilder auf dem bisherigen Ausbildungsstoff weiter aufbauen, gibt er einen Ausblick auf das Kommende. Andernfalls nennt er das Thema des nächsten Ausbildungsabschnittes, damit sich der Lernende darauf einstellen und ggf. vorbereiten kann.

616. Den Abschluß jeder Ausbildung bildet eine auswertende Nachbereitung.

Auswertung

Bei dieser **Auswertung** sind folgende Fragen zu beantworten:

- Wurde das Lernziel erreicht?
- War die Stoffgliederung zweckmäßig?
- Waren die Feinziele richtig zugeordnet?
- War die Ausbildung organisatorisch richtig vorbereitet?
- Wurden die Ausbildungsmittel richtig eingesetzt?
- Haben die Soldaten intensiv mitgearbeitet?

Die Ergebnisse der Auswertung nutzt der Ausbilder für die Vorbereitung weiterer Ausbildung. Wichtige Erkenntnisse meldet er seinem Vorgesetzten.

Kapitel 7
Ausbildungsformen/Ausbildungsverfahren

I. Ausbildungsformen

701. Ausbildungsformen sind
(1) Unterricht und
(2) Praktischer Dienst

Ausbildungsformen

Im **Unterricht** soll der Lernende
- sich Wissen und Kenntnisse aneignen,
- sein Denkvermögen schulen,
- Einsichten erhalten,
- Fähigkeiten entwickeln.

Unterricht

Im **Praktischen Dienst** lernt der Soldat
- richtiges Verhalten entsprechend Lage und Auftrag sowie
- sichere Handhabung und richtigen Einsatz von Waffen und Gerät.

Praktischer Dienst

Um einen größtmöglichen Ausbildungserfolg zu erzielen, ist ein methodisch sinnvoller Wechsel zwischen den Ausbildungsformen anzustreben. Er macht die Ausbildung abwechslungsreicher und für Ausbilder und Lernende interessanter.
Wann immer möglich und methodisch sinnvoll und soweit Lernziele und Ausbildungsstoff es zulassen, ist dem Praktischen Dienst der Vorzug zu geben, da sich ein Verhalten durch eigenes Tun besser einübt, als durch theoretische Unterweisung.

II. Ausbildungsverfahren

702. Die **Ausbildungsverfahren** bezeichnen verschiedene Wege zum Erreichen des Lernziels.

Ausbildungsverfahren

Einige Ausbildungsverfahren finden sowohl im Unterricht als auch im Praktischen Dienst Anwendung.

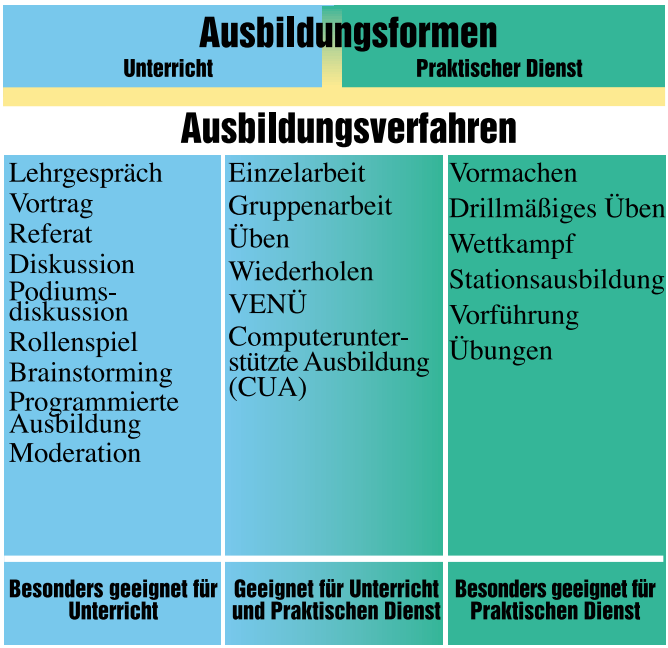
Welches Ausbildungsverfahren in welcher Ausbildungssituation gewählt wird, ist abhängig

- von den organisatorischen Bedingungen,
- vom Lernziel,
- vom Können des Ausbilders und
- von der Aufnahmefähigkeit der Auszubildenden.

Ein Wechsel der Ausbildungsverfahren kann die Ausbildung beleben, sie interessanter machen und damit motivierender gestalten. Dabei wirkt nicht die Menge, sondern die sinnvolle Aufeinanderfolge unterschiedlicher Ausbildungsverfahren erfolgsteigernd.

Beispiele:
- Einem Vortrag kann eine Diskussion folgen,
- auf eine Vorführung kann Stationsausbildung folgen,
- einem Lehrgespräch kann Üben folgen.

Zu viele oder zu schnell wechselnde Ausbildungsverfahren stiften Verwirrung, lenken vom Inhalt ab, kosten viel Zeit und haben so eine negative Auswirkung auf den Lernprozeß.



Ausbildungsformen und Ausbildungsverfahren

III. Beschreibung der Ausbildungsverfahren

703. Gruppenarbeit und Einzelarbeit sind sowohl für den Praktischen Dienst als auch für den Unterricht geeignet.

Gruppenarbeit

Gruppenarbeit bezeichnet ein Ausbildungsverfahren, bei dem die Auszubildenden in einem vorher festgelegten, der Aufgabenstellung angemessenen Zeitrahmen bestimmte, klar formulierte Aufgaben gemeinsam selbständig lösen.

Gruppenarbeit kann
- **arbeitsteilig** (d.h. die Arbeitsgruppen einer Lerngruppe erhalten unterschiedliche Arbeitsaufträge)
  oder
- **arbeitsgleich** (d.h. alle Arbeitsgruppen einer Lerngruppe erhalten den gleichen Auftrag)

erfolgen.

Arbeitsgruppen

Der Ausbilder teilt die **Arbeitsgruppen** ein. Während der Gruppenarbeitszeit steht er als Berater zur Verfügung und greift nur ein, wenn die Auszubildenden auf Schwierigkeiten stoßen, die sie allein nicht bewältigen können oder wenn die Gruppe vom vorgegebenen Thema abweicht. Dabei beschränkt er sich zunächst auf Anregungen. Am Ende der Gruppenarbeit überprüft er den Lernerfolg.

Gruppenarbeit

Die Ergebnisse der Gruppenarbeit werden durch ein Gruppenmitglied festgehalten und zusammengefaßt vorgetragen, um sie für die weitere Ausbildung nutzbar zu machen.

Arbeitsgruppen sind umso erfolgreicher, je mehr sich die Gruppenmitglieder für die Thematik interessieren, vergleichbare Leistungsstände vorliegen oder Spezialkenntnisse der Gruppenmitglieder sich ergänzen. Arbeitsweise, Arbeitstempo und Lernerfolg werden in dieser Phase des Lernprozesses zum größten Teil von den Auszubildenden selbst bestimmt.

Soziales Verhalten

Gruppenarbeit fördert zusätzlich auch **soziales Verhalten.** (Einordnung, Partnerschaft, Erziehung zur Verantwortlichkeit, Hilfsbereitschaft usw.).

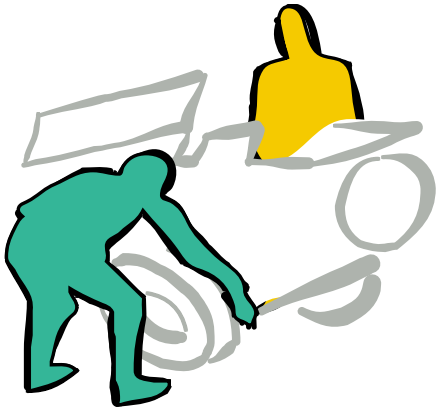
Darüber hinaus wirkt sie in der Regel motivierend, weil sich die Teilnehmer die Ergebnisse aktiv erarbeiten.

Einzelarbeit

Als **Einzelarbeit** wird ein Ausbildungsverfahren bezeichnet, bei dem eine Lerngruppe "aufgelöst" wird, so daß jeder auszubildende Soldat für sich allein, unabhängig von den anderen mit seinem Arbeitstempo unter Anleitung des Ausbilders lernt.

Dabei ist zu beachten, daß

- jeder auszubildende Soldat einen klar umrissenen Arbeitsauftrag hat,
- gerade bei der Einzelarbeit Anleitung und Hilfestellung des Ausbilders nicht fehlen dürfen.



Einzelarbeit

Nach Beendigung der Einzel- oder Gruppenarbeit müssen die Arbeitsergebnisse kontrolliert werden, damit der Ausbilder den auszubildenden Soldaten eine Rückmeldung über ihren Ausbildungsstand geben kann.

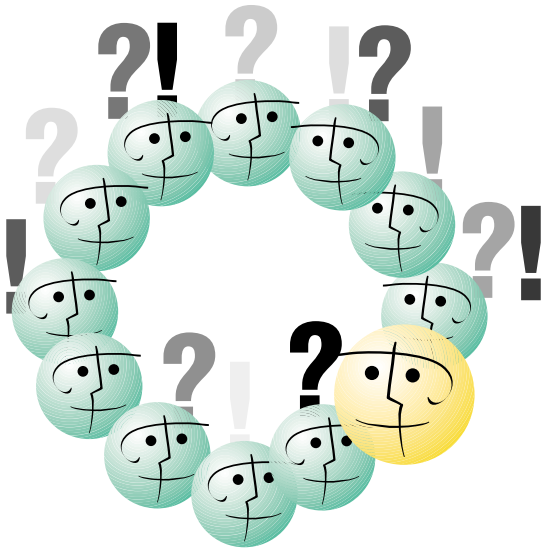
Lehr-gespräch

704. Als **Lehrgespräch** bezeichnet man ein Ausbildungsverfahren, bei dem die Lerninhalte in einem vom Ausbilder gesteuerten Gespräch gemeinsam mit den Lernenden erarbeitet werden.

Vorteil und motivierender Anreiz des Lehrgespräches bestehen darin, daß eine ausschließlich einseitige Informationsvermittlung durch den Ausbilder vermieden wird. Alle Mitglieder der Lerngruppe erhalten die Möglichkeit, sich aktiv gestaltend in das Ausbildungsgeschehen einzubringen, indem sie

- Fragen stellen,
- Sachverhalte klären,
- eigene Erfahrungen einbringen.

Zugleich hat der Ausbilder die Möglichkeit, sich ständig davon zu überzeugen, daß der Ausbildungsstoff verstanden wurde. Das Lehrgespräch eignet sich sowohl zur erstmaligen Vermittlung eines neuen Lernstoffes als auch zur wiederholenden Vertiefung und Festigung.
Lehrgespräche sind durch den Ausbilder zielorientiert aufzubauen und zu gestalten.



Lehrgespräch

Bewährte Vorgehensweisen:

- gemeinsam mit der Lerngruppe durch gezielte Fragen die Problemstellung des Lernstoffes erschließen,
- Aufnahme und Nutzung von Beiträgen aus der Lerngruppe, die in den geplanten Unterrichtsverlauf passen,
- Stoffvermittlung vom Bekannten zum Unbekannten, vom Leichten zum Schweren, vom Teil zum Ganzen oder vom Ganzen zum Teil,
- zielgerichtetes Lenken des Gespräches durch allgemeine Hinweise, themenbezogene Beispiele und Vergleiche, aber auch Äußerung eigener Auffassungen bzw. Bewertungen.

Das Lehrgespräch lebt von der Beteiligung der Gruppe. Je besser es gelingt, alle Mitglieder einzubinden, umso intensiver wird der Lernerfolg erlebt.

Vortrag/ Referat

705. Vortrag und Referat sind zusammenhängende mündliche Darstellungen, in denen überschaubare Sachverhalte eingehend behandelt werden. Vortrag und Referat unterliegen den gleichen formalen Kriterien.

Vortrag/Referat bieten sich als Ausbildungsverfahren besonders dann an, wenn

- einer großen Anzahl von Zuhörern in relativ kurzer Zeit viele Informationen zu vermitteln sind,
- ein Überblick über ein Themengebiet gegeben werden soll,
- ein Thema dargestellt werden soll, das anderenfalls ein ausgiebiges vorheriges Literatur- bzw. Quellenstudium durch die Zuhörer erfordert,
- Einblicke in komplexere Gesamtzusammenhänge eröffnet werden sollen.

Ein Nachteil des Vortrags/Referats liegt darin, daß die Zuhörer zur passiven Informationsaufnahme gezwungen sind und der Vortragende während der Ausbildung nur begrenzt feststellen kann, ob der dargebotene Stoff von den Zuhörern aufgenommen und verstanden wurde.

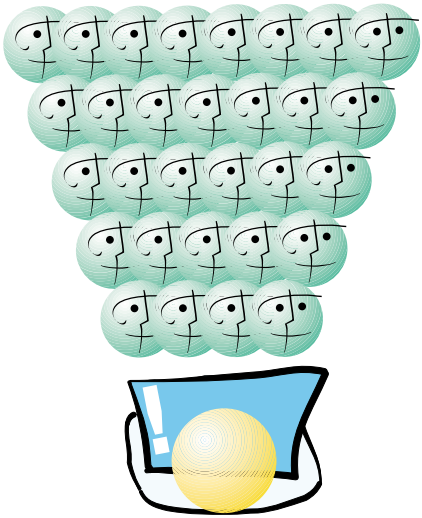
Dem kann der Vortragende entgegenwirken, indem er:

- seinen Vortrag/Referat klar und folgerichtig **gliedert**,
- langsam, deutlich und mit wechselnder **Stimmlage** spricht,
- **Sprache** und **Vortragsdauer** dem Zuhörerkreis anpaßt,
- die **Vortrags-/ Referatsgliederung** und ggf. zentrale

Aussagen begleitend oder zu Beginn den Zuhörern zugänglich macht (Durchsichtfolie, Tafelanschrieb, Flipchart, Computerpräsentation),
- die mündliche Darstellung durch begleitende Nutzung zweckmäßiger Ausbildungsmittel **einprägsam** gestaltet (z.B. Bilder, Graphiken, Video- oder Computerprogrammsequenzen, Modelle, Gerät),
- zur Veranschaulichung Beispiele wählt, die den **Erfahrungen** der Zuhörer entsprechen,
- bei längeren Vorträgen **zweckmäßige Pausen** einplant.

Die Dauer eines Vortrages/Referates hängt von Thema und Lernziel ab. Oft genügen 20 bis 30 Minuten, um einen Überblick zu geben.

Grundsätzlich ist bereits in der Vorbereitung Zeit für Verständnisfragen und eine kurze Aussprache vorzusehen.
Eine Zusammenfassung der wesentlichen Aussagen schließt den Vortrag/Referat ab. Gelegentlich kann es zweckmäßig sein, den Zuhörern die Zusammenfassung oder zentrale Inhalte des Vortrags schriftlich zur Verfügung zu stellen.



Vortrag/Referat

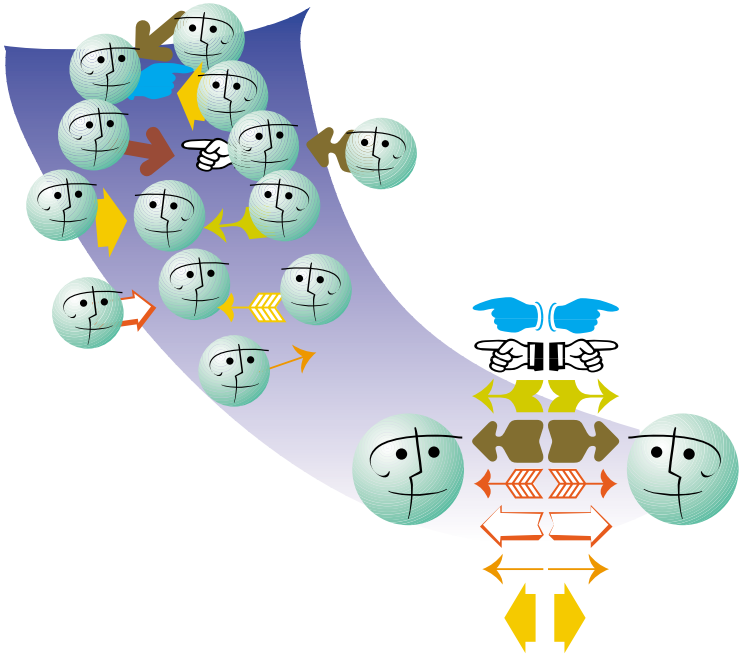
Diskussion

706. Kennzeichen des Ausbildungsverfahrens **Diskussion** ist, daß durch Rede und Gegenrede Informationen ergänzt, überprüft, Standpunkte verglichen werden und dabei aufgezeigt wird, wie Widersprüche gelöst werden können.

Um das Ausbildungsverfahren **Diskussion** richtig nutzen zu können, sind bei den Diskussionsteilnehmern einige Voraussetzungen nötig:

- Sachkenntnisse,
- hinreichendes Ausdrucks- und Sprachvermögen,
- Selbstvertrauen,
- Vertrauen zum Diskussionsleiter und zu den anderen Teilnehmern, nicht bloßgestellt oder blamiert zu werden.

Die Diskussion fördert die geistige Mitarbeit und regt zum selbständigen Denken an. Darüber hinaus schult sie die Fähigkeiten zu argumentieren und sich sprachlich auszudrücken.



Diskussion

Das **Ziel** des Ausbildungsverfahrens **Diskussion** ist es,
- unterschiedliche Betrachtungsweisen herauszuarbeiten,
- die Bereitschaft zu fördern, von anderen vorgebrachte bessere Argumente anzuerkennen und
- die Teamfähigkeit zu fördern sowie gemeinsame Arbeitsergebnisse zu erzielen.

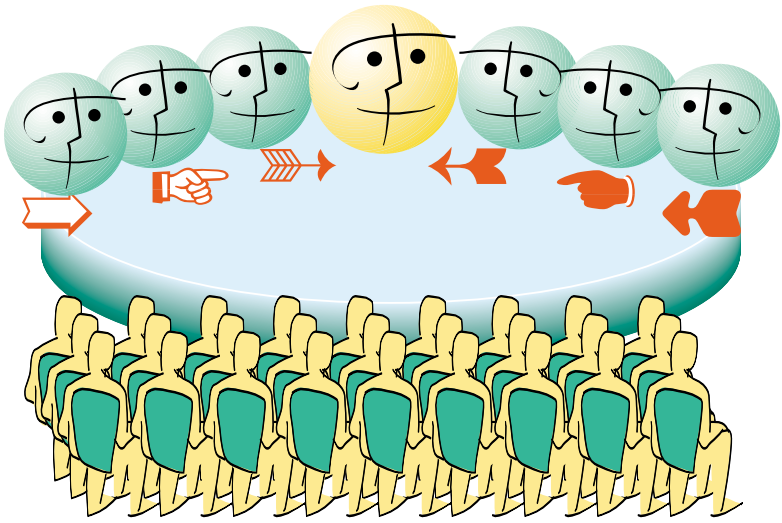
Der Ausbilder leitet die Diskussion selbst oder bestimmt einen Diskussionsleiter.
Der Diskussionsleiter
- gibt eine kurze Einführung in das Thema und zeigt die Problemstellung auf,
- gibt Verhaltensregeln bekannt und sorgt für deren Einhaltung (sachlich bleiben, andere aussprechen lassen u.a.),
- verhindert ein Abschweifen vom Thema,
- nimmt Wortmeldungen entgegen und erteilt das Wort in der Reihenfolge der Meldungen,
- fördert den Fortgang der Diskussion durch Anregungen und Hinweise,
- achtet auf die Einhaltung der Redezeiten und der Zeit insgesamt,
- verzichtet weitgehend auf eigene Meinungsäußerungen und Stellungnahmen während der Diskussion,
- beendet die Diskussion und faßt die Diskussionsbeiträge zu einem Gesamtergebnis zusammen. Dabei stellt er fest, ob oder inwieweit eine Annäherung unterschiedlicher Standpunkte zum Thema erreicht worden ist.

Podiumsdiskussion

707. Das Ausbildungsverfahren **Podiumsdiskussion** ist geeignet, den Meinungsaustausch von Experten zu einem bestimmten Sachverhalt einer großen Lerngruppe zu Informations- und Ausbildungszwecken zu vermitteln.
Sie trägt wesentlich dazu bei, daß sich die Zuhörer ihre eigene Meinung zu einem umstrittenen Thema bilden können. Als Ausbildungsverfahren findet die Podiumsdiskussion insbesondere im Bereich der politischen Bildung Anwendung.

Eine Podiumsdiskussion erfordert umfangreiche und sorgfältige Vorbereitung. Nur eine ausgewogene Auswahl geeigneter Diskussionsteilnehmer stellt sicher, daß verschiedene, das Thema berührende Positionen angemessen zur Geltung kommen.

Als Sachverständige/Fachkundige müssen sie sich allgemein verständlich ausdrücken können und durch ein hinreichendes Maß an Konfliktfähigkeit in der Lage sein, die verschiedenen Aspekte des Themas in unterschiedlichen Standpunkten deutlich werden zu lassen.



Podiumsdiskussion

Zu den Vorbereitungen gehört, daß der Diskussionsleiter die Diskussionsteilnehmer hinreichend über
- die Zielsetzung der Podiumsdiskussion,
- die anderen Teilnehmer,
- den zeitlichen Ablauf,
- vereinbarte "Spielregeln" (z.B. individuelle Redezeiten),
- den Zuhörerkreis

informiert.

Während der Podiumsdiskussion lenkt er den Gesprächsverlauf und sorgt evtl. durch kurze Anmerkungen dafür, daß die Zuhörer den roten Faden nicht verlieren. In der Rolle eines Moderators ist der Diskussionsleiter dafür verantwortlich, daß alle Experten ausreichend zu Wort kommen, ihre Redezeiten einhalten und einen sachlichen Gesprächston wahren.

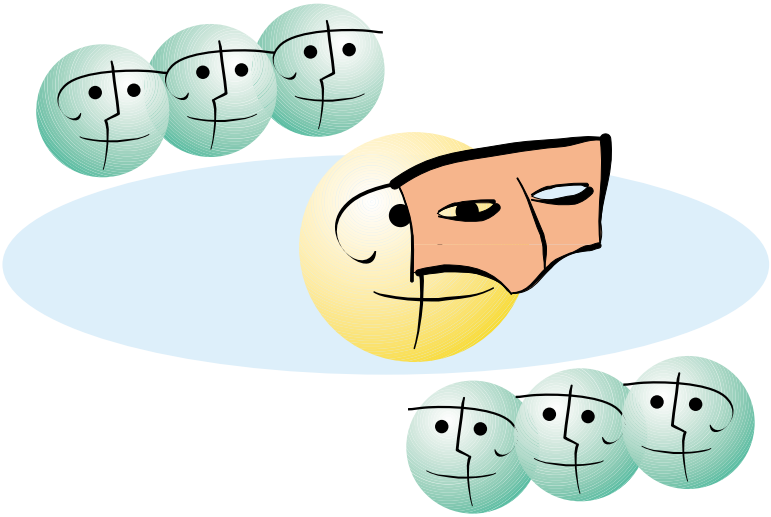
Moderation

708. Die **Moderation** als geleitetes oder gelenktes Gruppengespräch ist eine durch den Moderator aktiv gesteuerte Lernform. Jeder Teilnehmer ist am Meinungsbildungsprozeß beteiligt.

Eine entscheidende Funktion kommt dem leitenden Moderator zu. Er führt in das Gespräch ein, ermuntert zu Beiträgen, protokolliert diese stichwortartig, achtet auf ausgewogene Redezeiten und lenkt das Gespräch zielgerichtet, ohne selbst dominierend hervorzutreten. Richtiges Moderatorenverhalten erfordert Geschick in der Fragetechnik. Fragen, die nur eine bereits vorbestimmte Antwort zulassen, Fangfragen oder Fragestellungen mit dem Ziel, einen Teilnehmer bloßzustellen, verhindern einen weiterführenden Gesprächsverlauf.
Am Ende des Gespräches faßt der Moderator die Beiträge zu einem Gesamtergebnis zusammen.

Rollenspiel

709. Als **Rollenspiel** wird ein Ausbildungsverfahren bezeichnet, bei dem eingeteilte Personen vorher festgelegte Aufgaben oder Rollen übernehmen, um der Ausbildungsgruppe zu verdeutlichen, warum sich bestimmte Menschen in bestimmten Situationen so und nicht anders verhalten.
Darüber hinaus eignen sich Rollenspiele zum Einüben von Kommunikations- und Führungsverhalten.



Rollenspiel

Durch das Rollenspiel kann Verständnis für das eigene Verhalten und für das anderer gefördert und die Flexibilität in Verhalten und Argumentation geschult werden. Rollenspiele

erfordern eine umfangreiche und detaillierte Vorbereitung sowie Einweisung der eingeteilten Personen durch den Ausbilder. Genaue Beschreibung der Rollen wie auch des jeweils erwarteten Verhaltens müssen - in der Regel schriftlich - festgelegt und mit den Rollenspielern besprochen werden.

Der Erfolg von Rollenspielen ist von mehreren Komponenten abhängig:
- Ist die Rolle so angelegt, daß sie glaubwürdig dargestellt werden kann?
- Gelingt es der eingeteilten Person, die darzustellende Rolle mit Leben zu füllen und für die Zuschauer weitgehend realistisch und glaubwürdig darzustellen?

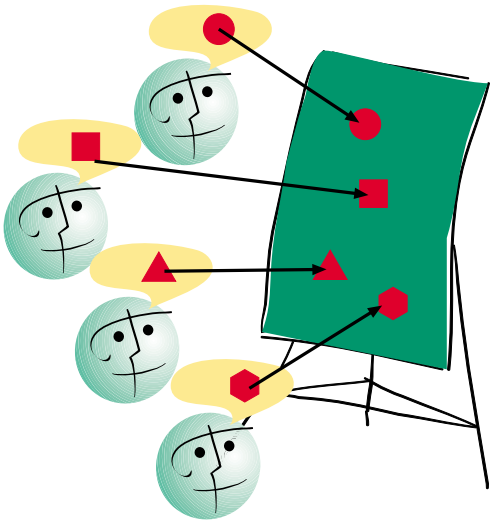
Ausschlaggebend für den Erfolg eines Rollenspiels ist die abschließende Aussprache mit allen Beteiligten. Dazu müssen alle ihre gespielten Rollen bewußt wieder ablegen, um sicherzustellen, daß Spiel und Wirklichkeit nicht miteinander vermischt werden. Der Ausbilder sollte dafür ausreichend Zeit einplanen und die Rollenspieler bevorzugt zu Wort kommen lassen.

Wenn die technischen Möglichkeiten vorhanden sind, empfiehlt es sich, Rollenspiele auf Video aufzuzeichnen. Die abschließende Besprechung wird durch die Vorführung ausgewählter Sequenzen der Videoaufzeichnung erleichtert.

Brainstorming

710. Als **Brainstorming** bezeichnet man ein Verfahren zur weiterführenden Ideensammlung, bei dem eine Gruppe in einer begrenzten Zeiteinheit - z.B. 15 Minuten - möglichst viele Ideen zu einer Fragestellung oder einem Problem sammelt.
Um die wichtige Spontaneität dieser Ideenfindung nicht zu beeinträchtigen und möglichst viele Beiträge zu sammeln, erfolgt während der Sammelphase keine Bewertung der Einzelbeiträge. Damit wird begünstigt, daß unter den Beiträgen auch neue Ideen sind, die zu kreativen Lösungen beitragen.
In der anschließenden Bewertungsphase wertet die Gruppe gemeinsam die gesammelten Beiträge aus.

Brainstorming
- fördert kreatives Denken,
- schult die Bewertung von - auch ausgefallenen - Ideen,
- eignet sich zur Vorbereitung und/oder zum Einstieg in andere Ausbildungsverfahren.



Brainstorming

Computer-unterstützte Ausbildung (CUA)

711. Computerunterstützte Ausbildung (CUA) ist ein neues und vielseitig einsetzbares Ausbildungsverfahren. Sie eröffnet zusätzliche Anwendungsfelder durch kombinierte Nutzung unterschiedlicher Medien (Multimedia). CUA führt den Lernenden in kleinen Schritten, die er selbst bestimmen kann, durch ein vorgegebenes Lernprogramm.

Die Computerunterstützte Ausbildung fördert das individuelle Lernen, da
- jeder Lernende das CUA-Lernprogramm seinem persönlichen Lerntempo entsprechend bearbeiten kann,
- der Lernstoff vorher so aufbereitet wurde, daß kleine Lernschritte möglich sind,
- der Lernende nach jedem Lernschritt eine unmittelbare Rückmeldung über den Erfolg oder Mißerfolg erhält,
- die Informationen über mehrere Informationskanäle (sehen, hören) aufgenommen werden.

Computerunterstützte Ausbildung (CUA)

Das Lernprogramm kann als Ganzes oder in Teilen wiederholt werden.

Die Aufgabe des Ausbilders beim Einsatz von CUA-Lernprogrammen besteht vor allem darin, den Auszubildenden in allen Lernphasen mit Rat und Tat zu begleiten.

Das setzt voraus, daß der Ausbilder die Programme kennt, d.h. selbst bearbeitet und hinsichtlich ihrer didaktischen und methodischen Stimmigkeit für seine Ausbildung überprüft hat, damit er sie in der Ausbildung sinnvoll einsetzen kann.

Der Einsatz von Lernprogrammen sollte in einem Gesamtthema und nie ohne Vor- und Nachbereitung erfolgen.

VENÜ **712.** Das Ausbildungsverfahren **V**ormachen - **E**rklären - **N**achmachen - **Ü**ben **(VENÜ)** kann sowohl im Unterricht als auch im Praktischen Dienst angewendet werden. Das

Verfahren besteht aus folgenden Ausbildungsschritten:

- Der gesamte Ablauf einer Tätigkeit wird ohne Unterbrechung vorgemacht und erklärt, um den auszubildenden Soldaten einen Gesamteindruck zu verschaffen.
- Diese Tätigkeit wird in Einzelschritte zerlegt. Der Ausbilder macht jeden Einzelschritt vor, erklärt ihn, läßt ihn nachmachen und üben, bis er gekonnt wird. Erst danach wird mit dem nächsten Einzelschritt begonnen.
- Dies wird fortgeführt, bis der Auszubildende die Gesamttätigkeit beherrscht.

Üben

713. Das Ausbildungsverfahren **Üben** stellt sicher, daß die aufgenommene Information durch eigenes Handeln vertieft wird. Dieses Ausbildungsverfahren kann als eigenständiges Verfahren oder als Nachbereitungsphase eingesetzt werden.
Durch Üben erwirbt der Auszubildende Fertigkeiten und Kenntnisse, verbessert oder vertieft sie und lernt sie anzuwenden, bis ein bestimmter Grad des Könnens, der Verhaltenssicherheit und Routine erreicht ist (z.B. Zerlegen und Zusammensetzen des MG, Fehlersuche und Fehlerbehebung am Kraftfahrzeug).

Üben

Für das Üben gelten folgende Grundsätze:
- der zu übende Sachverhalt muß den Übenden bekannt sein,
- die Aufgabenstellung muß eindeutig sein,
- die Voraussetzungen für intensives Üben (Zeit, Raum, Material) müssen gegeben sein,
- Fehlerkorrekturen sollen vornehmlich Hilfen sein,
- das Üben ist sorgfältig zu überwachen und laufend zu verbessern.

Sobald die Einzelschritte beherrscht werden, sind diese miteinander zu verbinden und die Tätigkeit im Gesamtzusammenhang zu üben, bis sie fehlerfrei durchgeführt werden kann.
Es sind zahlreiche Übungsdurchgänge erforderlich, damit die Tätigkeit auch nach längerer Zeit noch fehlerfrei beherrscht wird.

Ist das Ausbildungsziel vorzeitig erreicht, kann der Ausbilder eine Pause einlegen oder eine neue Aufgabe stellen, die mit der vorangegangenen Ausbildung im Zusammenhang steht.

Drillmäßiges Üben

Eine Steigerungsform des Übens ist das **drillmäßige Üben**. Drillmäßiges Üben hat zum Ziel, Tätigkeiten und Bewegungsabläufe durch ständiges Wiederholen so einzuüben, daß der

Drillmäßiges Üben

Soldat sie zu einem späteren Zeitpunkt unter allen Bedingungen automatisch ausführen kann.

Da unter zunehmender Belastung das logische Denken beeinträchtigt ist, muß der Soldat automatisch handeln können, um seinen Auftrag in jeder Lage zu erfüllen.
Nur durch das automatische Beherrschen einzelner Tätigkeiten wird der Soldat in die Lage versetzt, mehrere Einzeltätigkeiten unter Belastung gleichzeitig auszuführen (z.B. Gefechtsfeldbeobachtung bei gleichzeitigem Magazinwechsel).
Zugleich dient drillmäßiges Üben dem Schutz des Soldaten:
Wenn der Soldat in Gefahrensituationen nicht richtig oder nur mit Zeitverzug reagieren kann, gefährdet er sich und andere.

Das drillmäßige Üben eignet sich besonders in allen Bereichen der Waffen- und Schießausbildung, der Selbst- und Kameradenhilfe, bei bestimmten Geräteausbildungen sowie bei Teilen des Gefechtsdienstes.

Wiederholen

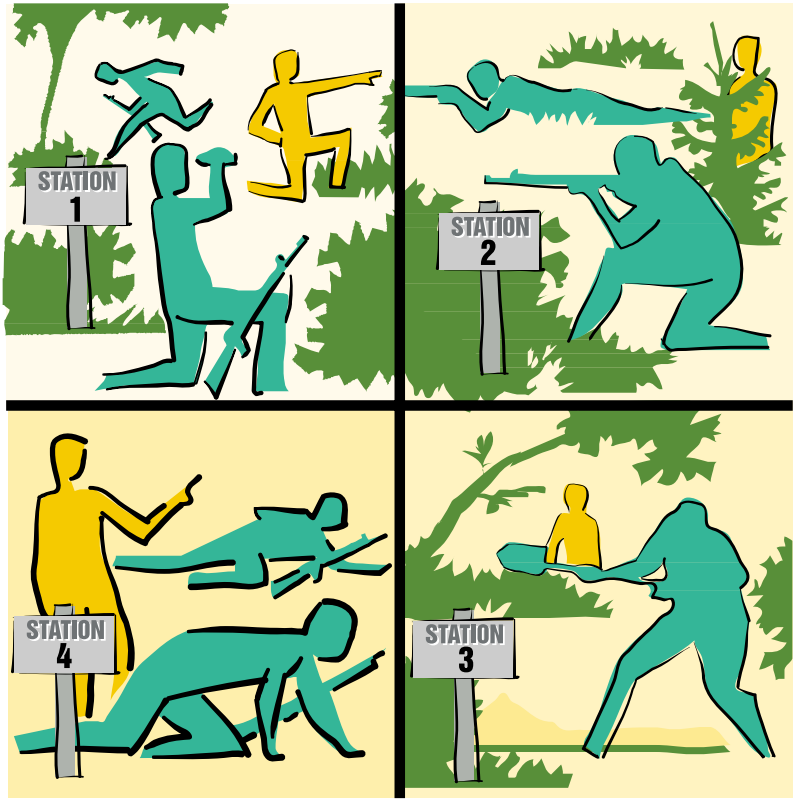
Vertiefen

714. Das Ausbildungsverfahren **Wiederholen** dient dazu, erlerntes Wissen und erlernte Tätigkeiten als Ganzes oder in Teilen aufzufrischen und zu festigen. Wird dabei der Stoff erweitert, spricht man zusätzlich vom **Vertiefen.**
Nach Ablauf eines Monats wird ein großer Teil des Lernstoffs vergessen.
Deshalb sind regelmäßige Wiederholungen unbedingt notwendig.
Mehrfaches Wiederholen soll sich nicht nur im Auffrischen früher vermittelten Ausbildungsstoffes erschöpfen, sondern zugleich leistungssteigernd zur Belebung der Ausbildung und Festigung des Gelernten genutzt werden.
Dies kann erfolgen:
- unter veränderten Bedingungen (z.B. Tag, Nacht),
- in neuen Zusammenhängen (z.B. Soldatengesetz und Politische Bildung, Soldatengesetz und Grundgesetz),
- anhand unterschiedlicher Lagen (z.B. ABC-Bedrohung).

Stations-ausbildung

715. Die **Stationsausbildung** bietet die Möglichkeit unterschiedliche Ausbildungsinhalte (z.B. Waffenausbildung Pistole, Maschinenpistole, Gewehr, Maschinengewehr, Panzerfaust usw.) mehreren Gruppen an verschiedenen Plätzen parallel zu

vermitteln. Dazu werden möglichst gleichstarke Lerngruppen gebildet, die nacheinander die verschiedenen Lernstationen durchlaufen.



Stationsausbildung

Die Ausbilder können auf einer Station als feste Stationsleitende eingesetzt werden oder mit der Gruppe die Stationen wechseln.
Die feste Einteilung der Ausbilder an einer Station ist immer dann erforderlich, wenn der Ausbildungsstoff bei den Ausbildern spezielle Fachkenntnisse, Fertigkeiten oder Vorbereitungen voraussetzt.

Zur organisatorischen Vorbereitung der Stationsausbildung ist zu beachten:
- gleichstarke Gruppen einteilen,
- Reihenfolge und Zeit des Stationsdurchlaufs bestimmen,
- Material und Gerät so verteilen, daß es auf jeder Station für jeden Soldaten in genügendem Umfang zur Verfügung steht,
- Plätze für die einzelnen Stationen so wählen, daß die Gruppen sich gegenseitig nicht stören und ein schneller Stationswechsel möglich ist.

Der Ausbildungsstoff für die Stationen ist
- der jeweiligen Station so zuzuordnen, daß er einschließlich der Erklärungen und Wiederholungen bewältigt werden kann,
- hinsichtlich des Umfangs und des Schwierigkeitsgrads für die einzelnen Stationen so zu bemessen, daß sich annähernd gleichlange Durchlaufzeiten ergeben.

Wettkampf

716. Der **Wettkampf** eignet sich zur Leistungssteigerung und kann dem Ausbilder Aufschluß über den Leistungsstand seiner Gruppe geben.

Nur gleiche Voraussetzungen und Bedingungen lassen einen echten Kräftevergleich zu.
Die Regeln für einen Wettkampf muß der Ausbilder vorher bekanntgeben.
Gelegentliche Wettkämpfe lockern die Ausbildung auf.

Im Zuge von Wettkämpfen kann es zu Spannungen zwischen einzelnen Gruppenmitgliedern oder Gruppen kommen.
Dem wirkt der Ausbilder dadurch entgegen, daß er auftretende Rivalität durch Kameradschaft und Fairneß ausgleicht.

Vorführungen

717. Vorführungen eignen sich zur Vermittlung komplexer Zusammenhänge, die auf anderem Wege nicht oder nur unvollständig dargestellt werden können.

Eine Vorführung kann sowohl im Unterricht als auch im Praktischen Dienst stattfinden.

Vorführungen im Praktischen Dienst geben einen Überblick über verschiedene Ausbildungsgebiete (z.B. das Einschwimmen einer Kriegsbrücke).
Für Vorführungen gilt:
- genauen Ablauf schriftlich festlegen,
- ausreichend Personal und Material bereitstellen,
- Sicherheitsbestimmungen beachten,
- vorüben,
- Verlauf und wichtige Punkte erläutern,
- Vorführung nach Beendigung auswerten,
- durch Kontrolle feststellen, ob das Ausbildungsziel erreicht worden ist.

Übungen

718. Übungen haben den Zweck, erlerntes militärisches Wissen und Können möglichst wirklichkeitsnah in die Praxis umzusetzen.
Dabei wendet der Soldat Fertigkeiten und Kenntnisse aus verschiedenen Ausbildungsgebieten allein oder gemeinsam mit anderen Soldaten an.
Bei der Anlage und Durchführung einer Übung sind ausgehend vom vorgegebenem Lernziel folgende Punkte zu beachten:
- Übungszweck bestimmen,
- wirklichkeitsnahe Übungslage ausarbeiten,
- gedachten Verlauf und Übungsraum festlegen,
- Übungsbefehl erstellen,
- Verlauf überwachen und Fehler korrigieren,
- Einzelne Übungsphasen, wenn notwendig, wiederholen lassen,
- Übung auswerten und besprechen, dabei Richtiges/Zweckmäßiges und Falsches/Unzweckmäßiges herausstellen und in einem abschließenden Urteil zusammenfassen.

Die einschlägigen Dienstvorschriften der Teilstreitkräfte sind zu beachten.

Kapitel 8
Ausbildungsmittel

Ausbildungsmittel

801. Ausbildungsmittel sind:

- **Gefechtsmaterial** (Waffen, Waffensysteme und Gerät)

Gefechtsmaterial

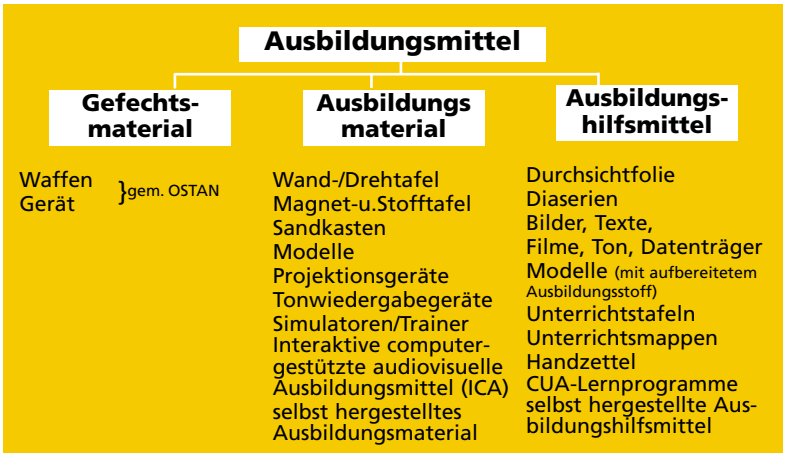
- **Ausbildungsmaterial**
  ist in der Regel speziell zu Ausbildungszwecken angefertigt.
  Es dient dazu, die für den Einsatzfall bereitgestellten Waffen und Geräte zu schonen, Kosten zu sparen sowie die Ausbildung zu erleichtern und zu verbessern.

Ausbildungsmaterial

- **Ausbildungshilfsmittel**
  umfassen alle in Schrift, Bild oder Ton aufbereiteten Hilfen zur Gestaltung von Unterricht und Praktischem Dienst. Sie werden dem Ausbilder zur Verfügung gestellt oder von ihm selbst angefertigt, wenn geeignete dienstliche Mittel nicht vorhanden sind.

Ausbildungshilfsmittel

802. Dem Ausbilder stehen - abhängig von der Art der Ausbildung und der Ausbildungsstätte - folgende Ausbildungsmittel zur Verfügung:



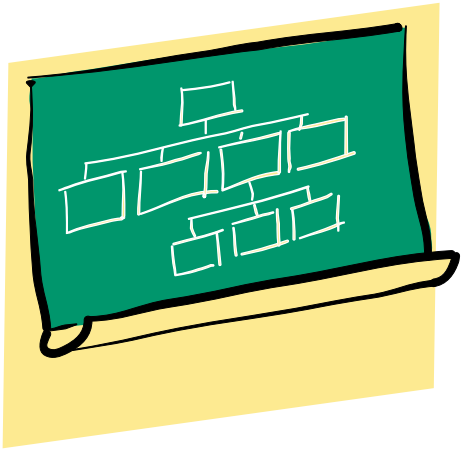
Ausbildungsmittel

Ausbildungsmittel ergänzen anschaulich das gesprochene Wort und tragen dazu bei, daß die Soldaten den Ausbildungsstoff leichter aufnehmen und besser behalten. Der Ausbilder muß die ihm zur Verfügung stehenden Ausbildungsmittel kennen und zielgerichtet anwenden können.

Multimediale Ausbildungsmittel erlauben aufgrund ihrer technischen Möglichkeiten eine Informationsaufnahme über mehrere Sinnesorgane.
Ihr Einsatz ermöglicht ein besseres Verstehen des Lern- und Ausbildungsvorganges und ein besonders gutes Einprägen und Behalten des Lernstoffes.

Tafel

803. Eine **Tafel** (Wand- oder Drehtafel) ist für fast jeden Unterricht notwendig.
Auf der Tafel hält der Ausbilder alles fest, was ihm wichtig erscheint.
Ein sinnvoller Einsatz der Tafel ist nur dann gegeben, wenn alle Soldaten sie gut sehen können (Entfernung, Blickwinkel, Beleuchtung).



Tafel

Dabei ist zu beachten:
- Tafel muß ausreichend groß sein,
- groß schreiben,
- gut leserlich schreiben,
- übersichtlich anschreiben.

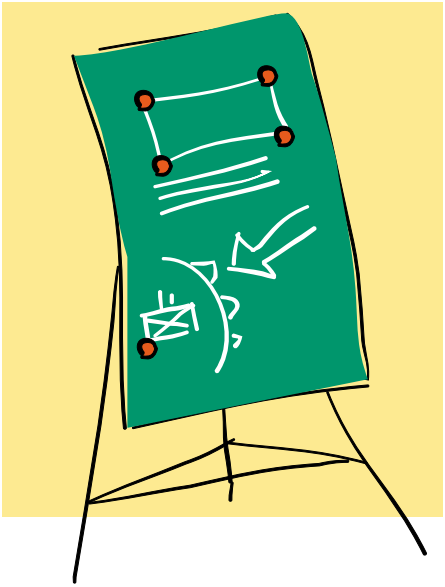
Um nicht durch Schreibarbeiten vom Unterrichtsgeschehen abgelenkt zu werden und den Ausbildungsfluß zu verzögern, teilt der Ausbilder ggf. einen Soldaten aus der Lerngruppe als Schreiber ein.
Dies wird z.B. der Fall sein, wenn dem Ausbilder beim Brainstorming auf Zuruf Wörter und Begriffe genannt werden, auf die er sich konzentrieren muß.

Magnet-/Stofftafel

Für **Magnet-** und **Stofftafeln** sowie **Pinwand** und **Flipchart** gelten im Prinzip die gleichen Regeln wie bei den Tafeln.

Auf Magnet- und Stofftafeln lassen sich Darstellungen und Symbole zum Aufzeigen von einfachen Sachverhalten anbringen. Sie eignen sich besonders für die Taktikausbildung. Dabei ist zu berücksichtigen:

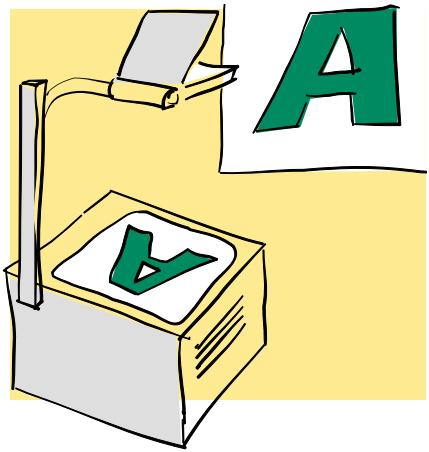
- die Symbole dürfen nicht zu klein gewählt sein,
- auf einprägsame Farbabstimmung der verschiedenen Symbole achten.



Magnet-/Stofftafel

Tageslichtprojektor

804. Der **Tageslichtprojektor (Overheadprojektor)** dient dazu, auf Durchsichtfolien erstellte Darstellungen vergrößert auf einer Projektionsfläche (helle Wand oder Leinwand) abzubilden.
Eine Variante der vorgefertigten Durchsichtfolie ist die Endlosfolie. Diese ist aufgerollt am Projektor befestigt und wird bei Bedarf weitergedreht. Damit können dem Unterrichtsverlauf folgend Folien (wie Tafelbilder) durch den Ausbilder erstellt werden.



Tageslichtprojektor

Es können sowohl vorgefertigte Folien genutzt als auch Folien im Verlauf des Unterrichts begleitend erstellt werden.
Durch Übereinanderlegen mehrerer Folien (Klappfolie) lassen sich Lerninhalte schrittweise darstellen.

Eine Folie sollte
- wenige Zeilen Text in ausreichend großer Schrift umfassen (Faustregel: im Querformat sechs Zeilen),
- verständliche Formulierungen, anschauliche Bilder und Symbole enthalten,
- mit einprägsamer und sparsamer Farbauswahl erstellt werden,
- in ihrer Aussage eindeutig sein, d.h. ohne ausgiebige Erläuterungen verstanden werden.

Nicht die aufwendig erstellte Folie ist die beste Folie, sondern diejenige, die
- kurz,
- eindeutig und
- einprägsam

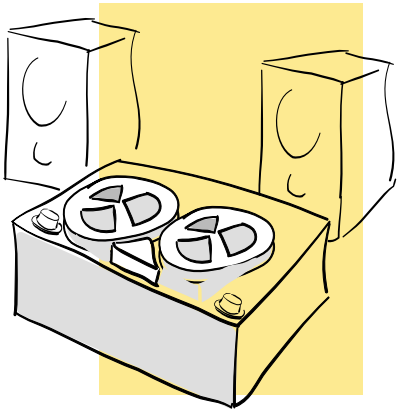
die beabsichtigte Information so darbietet, daß sie vom Lernenden möglichst auf einen Blick erfaßt werden kann.

Die Nutzung von Durchsichtfolien hat den entscheidenden Vorteil, daß der Ausbilder während der Ausbildung stets Blickkontakt zur Ausbildungsgruppe halten kann.
Um Durchsichtfolien methodisch richtig einzusetzen
- deutet er gezielt mit einem spitzen Gegenstand (Stift) auf wichtige Stellen auf der Folie,
- deckt er nicht unmittelbar benötigte Inhalte ab, damit diese die Aufmerksamkeit nicht ablenken,
- bringt er die Folie mit einem Griff in Position, da wiederholtes Hin- und Herschieben die Aufmerksamkeit stört und dem Lernenden das Gefühl vermittelt, der Ausbilder sei unsicher,
- achtet er auf ausreichende Präsentationsdauer, um die erforderliche Informationsaufnahme sicherzustellen.

Aus Gründen der Aufnahmefähigkeit der Ausbildungsgruppe ist die Anzahl der in einer Unterrichtseinheit genutzten Folien in Grenzen zu halten.

805. Tonwiedergabgeräte (Tonbandgeräte, Kassettenrecorder, Schallplatten- bzw. CD-Spieler) werden unter anderem in der Sprech- und Sprachenausbildung eingesetzt. Sie erhalten dort besondere Bedeutung, wo es darauf ankommt, einsatzwichtige akustische Signale zu erfassen und auszuwerten (Funksprech- und Tastfunkausbildung, EloKa-Ausbildung, Nachrichtenwesen).

Tonwiedergabegeräte



Tonwiedergabegerät

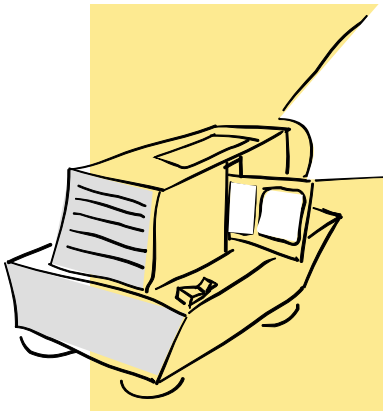
Tonwiedergabegeräte können mit einem Diaprojektor im Rahmen einer **Tonbildschau** gekoppelt werden. Ihr Einsatz empfiehlt sich insbesondere

Tonbildschau

- bei Vorträgen,
- in Planübungen,
- zur Falldarstellung.

806. Der Vorteil des **Diaprojektors** besteht darin, daß Bilder großflächig in sehr guter Qualität einem großen Publikum mit geringem technischen Aufwand gezeigt werden können.

Diaprojektor



Diaprojektor

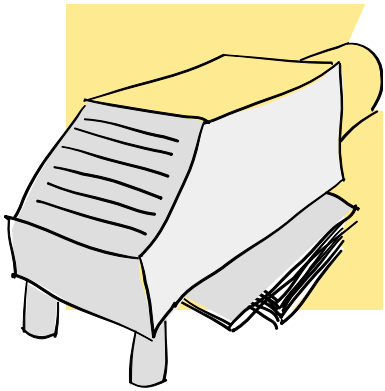
Mit dem Diaprojektor können Einzelbilder, aber auch ganze Bildreihen, die den Ausbildungsinhalt systematisch aufeinanderfolgend darstellen, abgerufen werden. Der Einsatz einer Fernbedienung oder einer automatischen Steuerung erlaubt dem Ausbilder einen flexiblen Bildeinsatz und macht zusätzliches Hilfspersonal überflüssig.

Beim Vorführen muß der Ausbilder unter anderem beachten, daß

- eine zu schnelle Bildfolge das Auffassungsvermögen der Soldaten überfordert,
- die meist notwendige Abdunkelung des Raumes Notizen erschwert und den Sichtkontakt zur Ausbildungsgruppe behindert.

Episkop

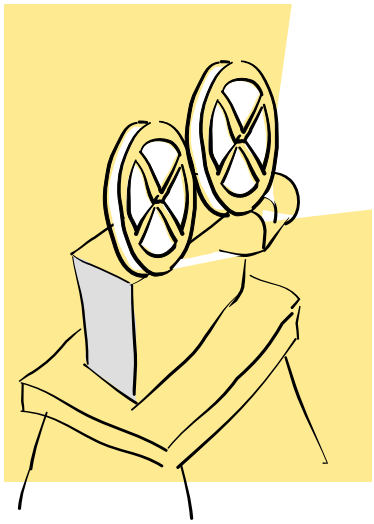
807. Episkope geben die Möglichkeit, Texte, Karten, Bilder und Zeichnungen - auch aus Büchern - vergrößert zu projizieren. Sie eignen sich besonders zur Wiedergabe von nicht transparenten Ausbildungshilfsmitteln im Original.
Durch das erforderliche, sorgfältige Abdunkeln des Unterrichtsraumes besteht allerdings die Gefahr, daß der Kontakt des Ausbilders zur Lerngruppe beeinträchtigt wird.



Episkop

Film-projektor

808. Die Filmvorführung mit **Filmprojektor** bietet die Möglichkeit einer großflächigen Darstellung bewegter Bilder und eignet sich daher besonders für einen großen Personenkreis.
Eine Filmvorführung kann keine Ausbildung ersetzen. Die Ausbildung sollte wenn möglich auf den Film hinsteuern, ihn als Höhepunkt einsetzen.
Die Vorführungsdauer muß in die methodischen Überlegungen des Ausbilders einbezogen werden. Werden längere Filme gezeigt, sind Pausen einzuplanen.

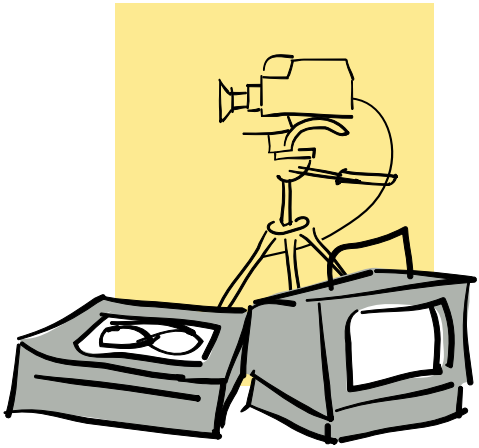


Filmprojektor

Außerdem ist zu beachten:
- der Raum muß vorbereitet werden (ausreichende Verdunkelung und hinreichende Belüftung),
- Bild und Ton sind der Raumgröße und Zuschauerzahl anzupassen,
- der Einsatz von Ausbildungsfilmen muß vorbereitet sein; d.h.: der Ausbilder muß den Film genau kennen (vorher ansehen, Begleitheft auswerten),
- Zweck und Zielsetzung des Films sind vorher mit den Soldaten zu besprechen, Schwerpunkte und Besonderheiten herauszustellen.

Im Anschluß an die Vorführung ist der Ausbildungsfilm grundsätzlich gemeinsam mit der Lerngruppe auszuwerten; dazu muß der Ausbilder
- durch ein Lehrgespräch, eine Diskussion oder durch Gruppenarbeit Beobachtungen und Meinungen zum Film (Inhalt, Handlung, Umsetzung, Wirkung, Realitätsnähe, Historische Korrektheit usw.) zusammen- tragen,
- die einzelnen Beobachtungen in einen Gesamtzusammenhang stellen und für das Lernziel auswerten,
- die Ergebnisse festhalten und dadurch für die weitere Ausbildung nutzbar machen.

809. Die **Videoanlage** bietet im Vergleich zum Filmprojektor folgende Vorteile:
- hohe Verfügbarkeit bis auf Einheitsebene (keine langwierigen Anforderungen oder Terminabsprachen, kein zeitraubender Aufbau),
- einfache Bedienung, geringe Störanfälligkeit,
- einfache Wiedergabe einschließlich der Möglichkeit, Video-



Videoanlage

sequenzen schnell zu wiederholen, einzelne Bilder als Standbilder zu zeigen,
- einfache und sichere Handhabung und Lagerung des Videomaterials,
- Einbeziehung von aktuellen Sendungen des öffentlich-rechtlichen Fernsehens (Urheberrecht bei Aufzeichnungen beachten!).

In geeigneten Einrichtungen können eigene Aufnahmen produziert werden (Medienzentrum, Unterrichtsmitschauanlage usw.). Möglich sind auch Aufnahmen mit Hilfe einer beweglichen (tragbaren) Kamera.

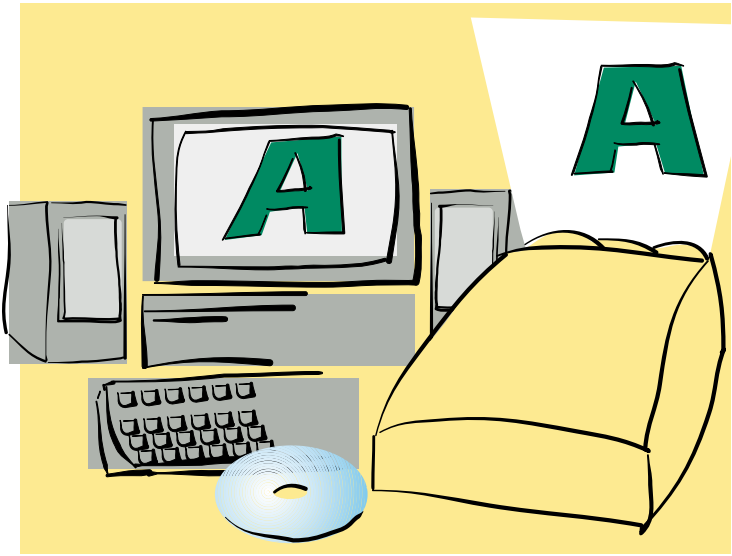
Eigene Aufnahmen dienen
- zur Analyse von Ausbildungsabschnitten und Handlungssituationen,
- zur Kontrolle des Lehrverhaltens,
- zum Üben von Verhaltensweisen,
- zur Schulung im Rahmen des Rede- und Argumentationstrainings,
- zur Sichtbarmachung von Bewegungsabläufen,
- als Grundlage für die Protokollierung und Auswertung eines Lernschrittes.

Nachteilig kann sich die begrenzte Bildschirmgröße erweisen. Dem ist bei der Festlegung der Lerngruppengröße Rechnung zu tragen - durch ggf. Nutzung einer Großbildprojektionsanlage oder Einsatz mehrerer Monitore.

ICA **810. Interaktive Computergestützte audiovisuelle Ausbildungsmittel (ICA)** werden zur Nutzung rechnergestützter Lernprogramme mit und ohne Videoeinbindung für die Computerunterstützte Ausbildung (CUA) benötigt.
Das zugehörige Ausbildungsmittel setzt sich aus einem Rechner, einem Monitor und ggf. einem **Großbildprojektor** zusammen.
Die Lernprogramme befinden sich auf einem Datenträger **(CD-ROM, Diskette)** oder sind über Datenbanken abrufbar. Die Lernprogramme können individuell (CUA Hörsaal) bearbeitet oder mittels Großbildprojektor auch vor einem größeren Kreis in den Unterricht integriert werden.

Der Ausbilder führt in das Lernprogramm ein und steht beratend zur Verfügung.
Er nutzt Teile des Programms auch zusammen mit anderen Ausbildungsmitteln und bereitet so seinen Unterricht didaktisch und methodisch auf Zielgruppen und Ausbildungsziele abgestimmt vor.

Mit Interaktiven Computergestützten audiovisuellen Ausbildungsmitteln (ICA) verbessert und erleichtert sich der Ausbilder die Ausbildung gegenüber herkömmlichen Ausbildungsformen durch:
- fachlich und didaktisch /methodisch optimal aufbereiteten Ausbildungsstoff,
- intensives Lernen und individuell anpaßbare Lerngeschwindigkeit,
- Darstellung komplexer Vorgänge und Abläufe, die bisher in der Ausbildung nicht möglich waren,
- beliebige Wiederholbarkeit von systematisch aufeinander abgestimmten Lernschritten sowie
- eine objektive und selektive Lernerfolgskontrolle.



Interaktives computergestütztes audiovisuelles Ausbildungsmittel

ICA verkleinert im Rahmen des Ausbildungsmittelverbundes die Lücke zwischen Theorie und Praxis und ist ein Motivation förderndes, modernes Ausbildungsmittel.

Unterrichtsmappe

811. Unterrichtsmappen enthalten
- Informationen,
- Checklisten zur Vorbereitung,
- zeitliche und inhaltliche Gliederung von Ausbildungsabschnitten,
- Ausbildungsentwürfe sowie
- ausgewählte Zeichnungen und Bilder zur Unterstützung des Lernprozesses, vorwiegend auf Durchsichtfolie.

Sie dienen dem Ausbilder als Hilfe bei der Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung. Da sie grundsätzliche Informationen bzw. allgemeine Entwürfe enthalten, sind sie in der Vorbereitung auf die jeweilige konkrete Ausbildungssituation hin anzupassen. Sie unterliegen keinem zentralen Änderungsdienst und müssen daher vom Ausbilder selbst laufend aktualisiert werden.

Unterrichtstafel

812. Unterrichtstafeln geben Ausbildungsinhalte in Bild und Schrift wieder. Ihre Darstellungen sind anschaulich und beschränken sich auf das Wesentliche. Dadurch werden wichtige Einzelheiten deutlich, Unwichtiges tritt in den Hintergrund. Unterrichtstafeln unterliegen keinem Änderungsdienst. Ihre Aktualität ist daher vor Gebrauch zu überprüfen.

Sandkasten

813. Der **Sandkasten** erlaubt es, einen Geländeausschnitt für einen bestimmten Übungszweck verkleinert nachzubilden und die Soldaten - besonders die Führer - in der Anwendung von Führungsgrundsätzen, in der Befehlsgebung, im Funksprechverkehr usw. zu schulen.

Modell

814. Modelle sind Nachbildungen von Waffen, Gerät, Bauwerken, Anlagen oder Geländeabschnitten. Modelle sollten möglichst detailgetreu und in einem vergleichbaren, einheitlichen Maßstab gefertigt sein. Modelle unterstützen anschaulich und einprägsam das Lernen und beleben besonders die technische Ausbildung.

Schnittmodelle zeigen das Innere von Waffen und Gerät und verdeutlichen Zusammenhänge, die sonst nicht sichtbar sind.

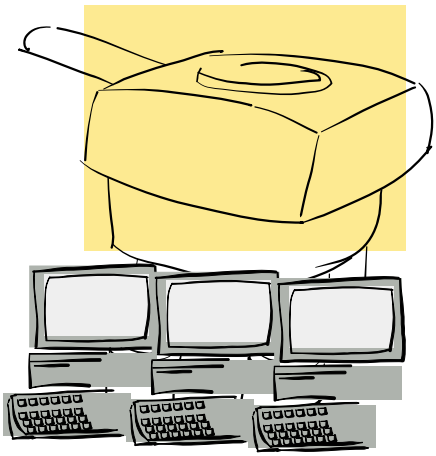
Schnitt-modell

Funktionsmodelle sind dynamisch, d.h. beweglich und erleichtern die Darstellung von Bewegungsabläufen, Zusammenwirken und Funktion einzelner Teile oder ganzer Baugruppen.

Funktions-modell

815. In der Ausbildung werden **Simulatoren** zur modellhaften und möglichst wirklichkeitsgetreuen Nachahmung von Vorgängen eingesetzt.
Simulatorennutzung
- schont Gefechtsmaterial,
- verringert Ausbildungskosten,
- reduziert Umweltbelastungen und
- ermöglicht das Heranführen an Grenzsituationen ohne Gefahr für Leib und Leben.

Simulator



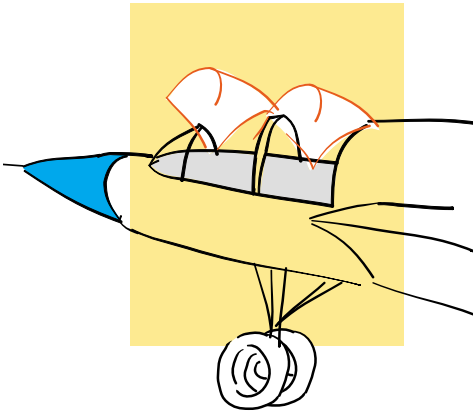
Simulator

Simulatoren vermitteln optische, akustische und körperlich wahrnehmbare Eindrücke (Panzersimulator, Flugsimulator, Taktiksimulator usw.).
Da Simulatoren meist zum Üben komplexer Fertigkeiten eingesetzt werden, die den Ausbilder an die Grenzen seiner Beobachtungsfähigkeit heranführen, unterstützen ihn technische Aufzeichnungsmöglichkeiten und erleichtern die Rückmeldung an die Auszubildenden.
Simulatoren werden häufig auch in Verbindung mit Interaktiven Computergestützten audiovisuellen Ausbildungsmitteln (ICA) eingesetzt.

Der Simulator kann weder den Ausbilder noch das Orginalgerät vollständig ersetzen.

Trainer

816. Im Unterschied zum Simulator besteht der **Trainer** aus Originalbaugruppen oder Teilen von Waffen und Gerät, die eigens für Ausbildungszwecke vorgesehen sind.
An ihm erlernt und übt der Soldat bestimmte Bedienungs- und Wartungshandgriffe bis hin zu komplexen Tätigkeiten. Gefechtsmaterial kann so geschont und für andere Zwecke genutzt werden.



Trainer

Ausbildungsanlage

817. Ausbildungsanlagen sind ortsgebundene, auf bestimmte Ausbildungs- zwecke zugeschnittene Einrichtungen. Ähnlich wie bei Simulatoren und Trainern ist ihre Zahl eng begrenzt. Die Nutzung muß daher koordiniert werden.

Ausbildungsanlagen sind z.B.:
- Übungsplätze (Truppenübungsplatz, Standortübungsplatz, Wasserübungsplatz),
- Gefechtsübungszentren,
- Schießanlagen und- plätze,
- Sportanlagen,
- Hindernisbahnen,
- ABC-Übungsräume,
- Fahrschulgelände,
- Flugabwehrschießanlagen,
- Kampfbahnen verschiedener Art,
- Fernmeldeausbildungsanlagen und
- Sprachlabors.

Kapitel 9
Erfolgskontrolle

Erfolgskontrolle

901. Erfolgskontrollen sind Mittel der gezielten Feststellung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. In der Ausbildung dienen sie zur Überprüfung von Lernschritten und sind an keine Form gebunden.

Die Erfolgskontrolle wird nach jedem Lernschritt durchgeführt. Damit wird festgestellt, ob das Lernziel erreicht worden ist.

Der Ausbilder stellt den Erfolg der Ausbildung durch verschiedene Maßnahmen fest, z.B.:
- Fragen im Rahmen von Gesprächen,
- Tätigkeiten ausführen lassen,
- Aufgaben lösen lassen,
- mündliche oder schriftliche Abfragen,
- Beobachten der Ausbildung bzw. des täglichen Dienstes.

Unabhängig von der Ausbildungsform sollen Erfolgskontrollen
- am Lernziel orientiert sein,
- einen angemessenen Zeitaufwand in Vorbereitung und Durchführung nicht übersteigen,
- zu eindeutigen Aussagen über den Ausbildungsstand führen,
- gerechte und objektiv nachprüfbare Wertungen erbringen.

Dazu ist ein einheitlicher Maßstab für jede Erfolgskontrolle sicherzustellen.

Vergleich von Erfolgskontrollen

902. Um die Ergebnisse von Erfolgskontrollen vergleichen zu können, müssen weitgehend gleiche **Bedingungen** geschaffen werden.
Jedes Ergebnis einer Erfolgskontrolle sollte nach Auswertung durch den Ausbilder bzw. Ausbildungsleiter mit den Auszubildenden - einzeln oder in der Gruppe - besprochen werden.

So werden gute Ergebnisse bei Erfolgskontrollen motivationsfördernd wirken; konstruktive und behutsam geäußerte, objektive Kritik kann zur Leistungsverbesserung anspornen.

Lehrprobe

903. Eine besondere Form der Erfolgskontrolle ist die **Lehrprobe**. Mit ihr kann die Lehrbefähigung eines Ausbilders festgestellt und verbessert werden.
Vor einer Lehrprobe muß der Auszubildende hinreichend Gelegenheit haben, Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung einer Ausbildung zu üben. Lehrproben sind im Unterricht und im Praktischen Dienst möglich.

Der Auftrag für eine Lehrprobe muß folgende Angaben enthalten:
- Thema der Lehrprobe,
- Ausbildungsziel,
- Ausbildungsform und Ausbildungsverfahren,
- Dienstvorschriften, Erlasse etc.,
- Ausbildungsmittel,
- Ausbildungsort,
- zur Verfügung stehende Zeit,
- Zusammensetzung der Ausbildungsgruppe und
- Bewertungsmaßstab.

Schritte für die Auswertung einer Lehrprobe:
- Der als Ausbilder eingeteilte Soldat trägt vor,
- der eingeteilte Beobachter nimmt nach der Lehrprobe anhand von vorher festgelegten Beobachtungsmerkmalen Stellung,
- die Ausbildungsgruppe ergänzt (ggf.),
- der Leitende ergänzt, faßt zusammen (evtl. mittels Videoeinsatz) und gibt Hinweise für zukünftiges Verhalten.

Rückmeldung (Feedback)

904. Um sein Ausbilder- und Kommunikationsverhalten zu verbessern, ist der Ausbilder auf die **Rückmeldung (Feedback)** anderer angewiesen.

Diese gibt ihm Auskunft darüber, wie er von anderen wahrgenommen, verstanden und erlebt wird.

Rückmeldungen können erfolgen:
- durch Worte,
- durch Verhalten (z.B. Kopfschütteln),
- durch Mimik (z.B. Lächeln).

Rückmeldungen können von Vorgesetzten, Gleichgestellten und Untergebenen gegeben werden. Dabei sind folgende Regeln zu beachten:
- Beobachtungen präzise ansprechen,
- konkrete Einzelheiten beschreiben,
- ruhig und wertschätzend urteilen,
- in der Ich-Form sprechen,
- Warum-Begründungen, Entschuldigungen, Rechtfertigungen vermeiden.

Rückmeldungen aus der Lerngruppe werden in ihrer Qualität durch den Grad des Vertrauens zwischen Ausbilder und Lerngruppe beeinflußt.

Beim Entgegennehmen von Rückmeldungen sind folgende Regeln zu beachten:
- zuhören, ggf. nachfragen, was gemeint ist!
- darüber nachdenken!
- später mitteilen, ob und was gelernt wurde!

Kapitel 10
Dienstaufsicht

Dienst-aufsicht

1001. Bei der Ausbildung ist **Dienstaufsicht** grundsätzlich als **Anleitung** und **Hilfe** zu verstehen.
Sie gibt dem Vorgesetzten die Möglichkeit, sich ein Bild vom Ausbildungsprozeß zu verschaffen und positiv auf die Ausbildung einzuwirken.
Dies erfordert vom Dienstaufsichtführenden:
- Sachkenntnis,
- Blick für das Wesentliche,
- Einfühlungsvermögen,
- Toleranz, Geduld und Takt.

Durch regelmäßige Dienstaufsicht lassen sich Leistungsbereitschaft und Leistungsstand der Ausbilder sowie der Auszubildenden feststellen.
Durch differenzierte Bewertung und gegebenenfalls gezielte Erzieherische Maßnahmen stellt der Vorgesetzte sicher, daß in seinem Verantwortungsbereich erfolgreich ausgebildet wird.

Eine - in diesem Sinne - regelmäßig durchgeführte Dienstaufsicht bei der Ausbildung vermittelt den Ausbildern u.a. die Wichtigkeit ihres Tuns.

1002. Die Dienstaufsicht bei der Ausbildung überprüft, ob:
- das vorgegebene Lernziel erreicht wird,
- die Ausbildung gründlich vorbereitet wurde,
- Weisungen, Dienstvorschriften, Befehle und Sicherheitsbestimmungen eingehalten werden,
- der Ausbildungsstoff mit zweckmäßigen Ausbildungsverfahren vermittelt wird,
- geeignete Ausbildungsmittel eingesetzt werden,
- die organisatorischen Bedingungen angemessen berücksichtigt werden und
- das Verhalten und Auftreten des Ausbilders den gestellten Anforderungen entsprechen.

Ausübung der Dienstaufsicht

Dienstaufsicht kann stattfinden durch:
- Teilnahme am täglichen Dienst,
- Teilnahme an Offizier- und Unteroffizierweiterbildung,
- Teilnahme an Ausbildungseinweisungen und Dienstbesprechungen,
- Überprüfungen,
- Auswertung von Berichten und Meldungen,
- Prüfung von Ausbildungsunterlagen und
- Besichtigungen.

Dienstaufsicht kann durch die Beiträge von Fachpersonal ergänzt werden.

1003. Dienstaufsicht orientiert sich an folgendem Ablauf:
- Planung,
- Vorbereitung,
- Durchführung,
- Auswertung,
- Folgerungen,
- Maßnahmen.

In welcher Form sich der Vorgesetzte auf die Durchführung der Dienstaufsicht vorbereitet und wie er die Ergebnisse seiner Dienstaufsicht festhält, bleibt ihm überlassen.
Im Mittelpunkt der Dienstaufsicht steht die jeweils für die Ausbildung verantwortliche Durchführungsebene.
Nur regelmäßige, in ausreichender Zeitdauer durchgeführte Dienstaufsicht ermöglicht eine sachliche und gerechte Bewertung und führt damit zu realistischen Erkenntnissen.
Ausbildung soll durch den dienstaufsichtführenden Vorgesetzten nur dann unterbrochen werden, wenn
- die Sicherheit gefährdet ist,
- sachliche Unrichtigkeiten vorliegen oder
- der Ausbildungserfolg gefährdet ist.

Folgerungen der Dienstaufsicht

1004. Aus der Vielzahl von **Einzelbeobachtungen** leitet der Vorgesetzte **Folgerungen** für die weitere Ausbildung ab.
Die Ergebnisse der Dienstaufsicht sind dem Ausbilder in geeigneter Weise
- in erster Linie mündlich persönlich,
- durch Dienstbesprechungen oder
- durch schriftliche Bemerkungen

zur Kenntnis zu bringen.

Ziel ist es, dem Ausbilder eine realistische Einschätzung seines Ausbildungs- und Leistungsstandes zu vermitteln. Diese bildet für ihn die Grundlage künftiger Lehr- und Lernerfolge.

1005. Erkenntnisse, positive wie negative, die der Vorgesetzte im Rahmen seiner Dienstaufsicht in der Ausbildung gewonnen hat, bespricht er mit dem Ausbilder nach der Ausbildung in angemessener Weise. Er bestärkt ihn oder gibt ihm Hilfen zur Verbesserung seiner Ausbildung.

In **Dienstbesprechungen** informiert der Vorgesetzte über Erkenntnisse der Dienstaufsicht, die für alle Ausbilder von Bedeutung sind.

Schriftliche Bemerkungen sind, wenn notwendig, nach Übungen usw. zu erstellen und allen Betroffenen zur Kenntnis zu geben.
Sie enthalten eine Vielzahl von Einzelbeobachtungen, die zu Schlußfolgerungen zusammengefaßt werden.
Sie müssen so formuliert sein, daß jeder Ausbilder sie versteht.
Die Beispiele und Hilfen müssen konkret sein und Vorschläge enthalten, wie Mängel abgestellt werden können.

1006. Richtig durchgeführte Dienstaufsicht fördert das **Verständnis** und **Vertrauen** zwischen Vorgesetzten und Untergebenen.

Verständnis/ Vertrauen

Stichwortverzeichnis

A

Arbeitsgruppen	**703**
Aufstellung	**613**
Auftragsauswertung	**604**
Ausbilder	Vorbem 2, 102,106,108, 109, 201, 202, 205, 207, 214, 302, **401**, 402-411, 503, 505, 601, 603-615, 701-704, 706, 709, 711-713, 715, 716, 801-804, 806-808, 810, 811, 815, 901-904,1001,1002, 1004, 1005
— Ansehen des Ausbilders	**402**
— Fragen des Ausbilders	**409**
Ausbildung	Vorbem1-3,**101**,102
— Ausbildungsanlage	**817**
— Ausbildungseinweisung	603, 1002
— Ausbildungsentwurf	**102**
— Ausbildungserfolg	406, **407,** 408, 603, 610, 701, 1003
— Ausbildungsform	107, 604, 605, 610, **701**, 702, 810, 901, 903, Anl 1/1
— Ausbildungsgruppe	109, 402, 613, 709, 804, 903
— Ausbildungshilfsmittel	**801**, 807
— Ausbildungsinhalt	107, 301, **303**, 304, 503, 715, 806, 812, Anl 1/1-1/2
— Ausbildungsmaterial	**801**
— Ausbildungssituation	**106**, 702, 811
— Ausbildungsstunde	408, 411, **602**, 606, 608
— Ausbildungsthema	604, Anl 1/1
— Ausbildungsverfahren	**702**
— Ausbildungsziel	107, 210, **211**, 212, 406, 604, 610, 713, 717, 810, 903

— Durchführung der Ausbildung Vorbem 1, 102, 107, 108, **109**, 213, 605, 607, 608, 718, 811, 901, 903, 1003
— Erfolg der Ausbildung **406-408**, 502, 603, 610, 701, 1003
— Gemeinschaftsausbildung **501**
— Gliederung der Ausbildung **615**
— Nachbereitung der Ausbildung Vorbem 1, **107-109**, 603, 616, 903
— Plan für die Durchführung der Ausbildung 102, **605**, 607, 608
— Vorbereitung der Ausbildung Vorbem 1, **107-109**, 207, 603-605, 608, 611, 612, 615, 616, 705, 709, 710, 715, 811, 901, 903, 1003
— Ziel der Ausbildung **108**, 615, Anl 1/1
Ausbildungsmittel 107, 108, 503, 604, 606, 610, 611, 613, 614, 616, **801**, 802, 810, 903, 1002, Anl 1/1
— Wahl der Ausbildungsmittel 611
Ausbildungsort 604, 610, **612**, 613, Anl 1/1
— Wahl des Ausbildungsortes 612
Ausbildungsstoff 301, **302**, 408, 409, 602, 605, 606, 608, 609, 611, 615, 701, 704, 714, 715, 802, 810, 1002
— Auswahl des Ausbildungsstoffes 609
— Ordnung des Ausbildungsstoffes 609
— Sammlung des Ausbildungsstoffes 608
Ausbildungsverfahren 503, 602, 606, 610, 613, **702**, 703-707, 709-714, 903, 1002, Anl 1/1-1/2
— Prüfung des Ausbildungsverfahrens 610
— Wahl des Ausbildungsverfahrens 610

Auswertung **616**, 809, 902, 903, 1002, 1003

B

Belastung **106,** 713
Brainstorming **710**, 803

C

CD ROM **810**
Computerunterstützte Ausbildung (CUA) **711**, 810

D

Diaprojektor 805, **806**
Didaktik **107**, 108
— Didaktische Arbeit **109**
— Didaktisches Achteck 102, **108**, 109, 604, 608
Dienstaufsicht **1001**, 1002-1006
— Ausübung der Dienstaufsicht 1002
— Folgerungen der Dienstaufsicht 1004
Dienstbesprechung **603**, 1002, 1004, 1005
Diskette **810**
Diskussion 702, **706**, 707, 808
— Diskussionsleiter **706**, 707
— Podiumsdiskussion 707
Durchsichtfolie **804**, 811

E

Einleitung **615**
Einstellungen 103, **104,** 209, 505
Einzelarbeit **703**
Einzelbeobachtung **1004**, 1005
Episkop **807**
Erfolgskontrolle Vorbem 1, 615, 810, **901-903**
Erzieherische Maßnahmen Vorbem 3, 502, 1001

F

Fähigkeiten	**101**, 104, 701, 706, 901
Feinziel	210, **214**, 606, 616, Anl 1/1-1/2
Fertigkeiten	**101**, 103, 104, 713, 715, 718, 815, 901
Filmprojektor	**808**, 809
Filmvorführung	**808**
Flipchart	705, **803**

G

Gefechtsmaterial	**801**, 815, 816
Gerechtigkeit	**403**
Grobziel	210, **213**
Gruppenarbeit	**703**, 808
Gruppenklima	**502**, 504, 505
— Störung des Gruppenklimas	502

H

Handzettel	102, 605, **606-608**, Anl 1/1-1/2
Hauptteil	**615**
Hilfen	**410**, 713, 1005
Hilfspersonal	**614**, 806, Anl 1/1-1/2

I

Ideensammlung	**710**
Informationsaufnahme und -verarbeitung	**105**, 408, 705, 802, 804
Interaktive Computergestützte audiovisuelle Ausbildungsmittel (ICA)	**810**, 815

K

Kenntnisse **101**, 103, 402, 410, 411, 701, 713, 718, 901
Kritik **404**, 902

L

Lehrgespräch 702, **704**, 808
Lehrprobe **903**
Leistungssteigerung **716**
Lernarten **505**
Lernen **103**, 104, 106, 107, 408, 504, 505, 711, 810, 814
— Lernen am Erfolg 104, **505**
— Lernen durch Beobachtung **505**
— Lernen durch Einsicht **505**
— Lernen in der Gruppe **504**
— Reiz-Reaktionslernen **505**
— Soziales Lernen **504**
Lernende 214, 303, **406**, 408, 410, 411, 505, 609, 701, 711
— Antworten der Lernenden **410**
— Fragen der Lernenden **411**
— Mitarbeit der Lernenden **406**
Lernerfolg 105, 106, **108**, 202, 204, 601, 703, 704, 1004
Lernfähigkeit **104**
Lerngruppe 403, 404, 406, 408, 411, **501**, 503, 505, 604, 610, 614, 703, 704, 707, 715, 803, 807, 809, 904,
Lernprogramm **711**, 810
Lernprozeß 104, 105, 205, **504**, 601, 702
Lernstoff **105,** 704, 711, 714, 802
Lernumfeld **106**
Lernzielbereiche **201**, 206, 505
Lernziele 108, 109, **201**, 206, 210, 211, 302, 303, 503, 504, 605, 608, 616, 701, 702,

	705, 718, 808, 901,1002
— affektive Lernziele	201, **204**, 209
— kognitive Lernziele	201, **202**, 207
— psychomotorische Lernziele	201, **203**, 208
Lernzielklassen	**210**
Lernzielstufen	**206**, 207-209
— affektive Lernzielstufen	**209**
— kognitive Lernzielstufen	**207**
— psychomotorische Lernzielstufen	**208**
Lob	**405**, 406, 505

M -Spra

Merkmale der Persönlichkeit	**104**
Methodik	**107**
Modell	705, **814**
— Funktionsmodell	814
— Schnittmodell	814
Moderation	**708**
Motivation	104, **205**, 405, 411, 810

O

Objektivität	**403**
Organisatorische Bedingungen	**601**, 702, 1002

P

Praktischer Dienst	105, 409, 615, **701-703**, 712, 717, 801, 903, Anl 1/1
Podiumsdiskussion	**707**

R

Referat	**705**
Richtziel	210, **212**
Rolle in der Gruppe	**503**
Rollenspiel	**709**
Rückmeldung (Feedback)	703, 711, 815, **904**

S

Sachwissen **401**
Sandkasten **813**
Schluß **615**
Schriftliche Bemerkungen 1004, **1005**
Sicherheitsbestimmungen 613, 717, 1002
Simulator **815-817**
Sitzordnung **613**
Sorgfältige Vorbereitung **603**, 707
Soziales Verhalten **703**
Sprache 407, **408**, 504, 705
Sprechgeschwindigkeit 407, **408**
Stationsausbildung 702, **715**

T

Tadel **405**, 410
Tafel 614, 615, **803**
— Magnettafel 803
— Stofftafel 803
— Unterrichtstafel **812**
Tageslichtprojektor (Overheadprojektor) **804**
Tonbildschau 805
Tonwiedergabegerät **805**
Trainer **816**, 817

U

Üben 702, 712, **713**, 809, 817
— drillmäßiges Üben 106, **713**
Überprüfung 409, 901, **1002**
Übungen **718**, 805, 817, 1005
Unterricht 105, 409, 503, 615, **701-703**, 712, 717, 801, 803, 804, 810, 903, Anl 1/1
— Unterrichtsmappe **811**
— Unterrichtstafel **812**

V

VENÜ (Vormachen - Erklären - Nachmachen - Üben) **712**
Verständnisfragen **409**, 705
Vertiefen 505, **714**
Videoanlage **809**
Vorführung 702, **717**
Vortrag 702, **705**
— Vortragstechnik 407, **408**

W

Wettkampf **716**
Wiederholen 615, 713, **714**, 718
Wissensfragen **409**